

Le droit sur l'image du salarié

Jeremy Antippas

Maître de conférences à l'Université Jean Moulin Lyon 3

17-01-2013

À la suite du maintien, sur le site internet d'une entreprise, de l'image d'un ancien salarié après le licenciement de ce dernier, la cour d'appel de Lyon condamne l'employeur à réparer le préjudice causé à l'intéressé.

Une personne avait été embauchée en contrat à durée déterminée ; en suite de quoi elle autorisa son employeur à utiliser son image pour le site internet de l'entreprise. La convention prévoyait néanmoins au profit du salarié un droit de retrait, au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, et ce « sous réserve d'un délai de prévenance minimum de 15 jours afin de laisser le temps aux créateurs du site internet de réaliser techniquement les changements ». Le contrat de travail fut ensuite rompu par l'employeur, avant le terme initialement fixé, prétendument pour faute grave du salarié. Ce dernier écrivit alors un courrier recommandé à son ancien employeur pour que son image ne fût plus diffusée. Cependant, en dépit des stipulations conventionnelles, l'image de l'ancien salarié fut maintenue en ligne, ainsi qu'en attestèrent plusieurs témoins. Le conseil de prud'hommes indemnisa le salarié pour licenciement abusif compte tenu de l'absence de faute grave, mais le débouta pour l'utilisation de l'image litigieuse.

La cour d'appel de Lyon ne fut saisie que des demandes indemnitaires – le caractère abusif de la rupture du contrat de travail n'ayant plus été discuté en cause d'appel – au nombre desquelles figura celle résultant de l'utilisation de l'image de l'ancien salarié. Or la cour releva, pour condamner l'ancien employeur à verser à l'intéressé des dommages-intérêts à hauteur de 500 euros, que « l'utilisation par l'employeur de l'image d'un salarié contre sa volonté, au-delà d'un délai raisonnable de prise en compte de la demande de retrait présentée, alors même que le salarié ne fait plus partie des effectifs de la société, a nécessairement causé un préjudice à ce dernier pouvant justement [être] indemnisé par l'octroi de légitimes dommages et intérêts ». À première vue, l'arrêt semble s'inscrire dans la droite ligne de la jurisprudence. En effet, la Cour de cassation juge d'abord que « la seule constatation de l'atteinte au respect de la vie privée et à l'image [...] ouvre droit à réparation » (Cass. civ. 1^{re}, 12 déc. 2000, n° 98-17521). Le présent arrêt fait sienne cette analyse en énonçant que l'utilisation non autorisée de l'image de l'individu cause nécessairement à ce dernier, un préjudice. Il en résulte que l'ancien salarié n'aura pas à administrer la preuve, non plus d'ailleurs que celle de la faute et du lien de causalité. Ensuite, la Cour de cassation juge que l'utilisation de l'image de l'individu est soumise à la liberté contractuelle (Cass. civ. 1^{re}, 11 déc. 2008, n° 07-19494 « les dispositions de l'article 9 du Code civil, seules applicables en matière de cession de droit à l'image, à l'exclusion notamment du Code de la propriété intellectuelle, relèvent de la liberté con-

tractuelle »). Or en l'espèce, la condamnation de l'ancien employeur pour utilisation non autorisée de l'image de l'intéressé provient précisément de ce que le premier n'a pas respecté ses obligations conventionnelles – retirer l'image après le courrier recommandé – envers le second. Enfin, les juges visent ici un délai raisonnable, ce qui suggère irrésistiblement le devoir de bonne foi dans l'exécution par les parties de leur contrat (art. 1134 al. 3 C. civ.). En l'espèce, et même si les juges ne le précisent pas expressément, le délai de quinze jours laissé à l'ancien employeur ne semblait pas déraisonnablement court.

On pourrait cependant regretter la précision, effectuée par la cour de Lyon, que l'intéressé ne faisait plus partie des effectifs de la société : il ne saurait être reconnu à l'employeur un quelconque droit sur l'image des salariés effectifs de l'entreprise, comme il peut parfois être reconnu un droit de propriété intellectuelle de l'employeur sur les œuvres (journalistiques) ou les inventions (de mission) de ses salariés. En effet, outre que la Cour de cassation écarte les règles du Code de la propriété intellectuelle en la matière (V. *supra*), le droit de chacun sur son image est un droit inhérent à la personne (Cass. civ. 1^{re}, 12 déc. 2000, n° 98-21161, reconnaissant un « droit de chacun sur son image »), de sorte qu'il n'existe pas, par principe, de droit sur l'image d'autrui. La meilleure preuve en est que, en présence d'un tel droit, il n'eût en l'espèce pas été besoin pour l'employeur de solliciter la moindre autorisation de la part de son salarié. On semble néanmoins devoir considérer que le préjudice est d'autant plus important que tardive est la cessation de l'utilisation de l'image de l'ancien salarié.

Arrêt commenté :

CA Lyon, ch. soc. C, 6, 15 juin 2012, n° 11/08416