

L'entreprise peut-elle imposer une ligne éditoriale aux salariés ambassadeurs ?

Réponse courte

L'entreprise peut **imposer une ligne éditoriale** aux salariés ambassadeurs, en s'appuyant sur son pouvoir de direction et sur l'**obligation de loyauté** du salarié. Cette imposition doit toutefois respecter les droits fondamentaux, notamment la liberté d'expression garantie par l'article 11 de la Constitution, la vie privée (art. [L.261-1](#)) et la protection des données personnelles (RGPD et loi du 1er août 2018).

La ligne éditoriale doit être **formalisée par des directives claires, proportionnées et accessibles**, intégrées dans une charte ou une politique spécifique, après consultation de la délégation du personnel si l'organisation générale du travail est affectée (art. [L.414-3](#)). Toute sanction disciplinaire en cas de non-respect doit être prévue et proportionnée. La participation au programme d'ambassadeurs doit reposer sur le volontariat, sauf disposition contractuelle expresse.

Définition

Le **salarié ambassadeur** désigne un employé qui relaie, promeut ou commente publiquement l'image, les activités ou les valeurs de son entreprise, notamment sur les **réseaux sociaux**, dans le cadre d'actions de **communication interne ou externe**. Cette fonction, distincte de celle de **porte-parole officiel**, s'inscrit dans une **démarche volontaire** ou sollicitée par l'employeur, sans pour autant relever d'une mission contractuelle principale.

Questions fréquentes

Comment distinguer communication institutionnelle et ambassadeur ?

Il est recommandé de distinguer la communication institutionnelle, réservée aux représentants habilités, de la communication des salariés ambassadeurs, qui doit rester authentique tout en respectant les intérêts de l'entreprise. La formation aux bonnes pratiques numériques est essentielle.

Comment formaliser la ligne éditoriale ambassadeur ?

La ligne éditoriale doit être formalisée par des directives claires, proportionnées et accessibles, intégrées dans une charte ou une politique spécifique, après consultation de la délégation du personnel si l'organisation générale du travail est affectée (article [L.414-3](#)).

L'entreprise peut-elle imposer une ligne éditoriale aux salariés ambassadeurs ?

Oui, l'entreprise peut imposer une ligne éditoriale en s'appuyant sur son pouvoir de direction et l'obligation de loyauté du salarié. Cette imposition doit toutefois respecter la liberté d'expression (article 11 Constitution), la vie privée (article [L.261-1](#)) et la protection des données.

La participation au programme d'ambassadeurs est-elle obligatoire ?

Non, la participation doit reposer sur le volontariat, sauf disposition contractuelle expresse. L'imposition d'une ligne éditoriale ne peut s'accompagner d'une obligation de participer si rien n'est prévu dans le contrat de travail initial.

Quelles sanctions en cas de non-respect de la ligne éditoriale ?

Toute sanction disciplinaire en cas de non-respect doit être prévue et proportionnée. La gravité du manquement peut conduire à des mesures graduées allant jusqu'au licenciement pour motif grave (article L.124-10 du Code du travail) si elle est justifiée.

Quels textes encadrent la ligne éditoriale ambassadeur ?

L'article 11 de la Constitution (liberté d'expression), les articles L.261-1 (vie privée), L.414-3 (consultation), L.124-10 (motif grave) du Code du travail, le règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et la loi du 1er août 2018 organisant la CNPD.

Conditions d'exercice

L'imposition d'une ligne éditoriale aux salariés ambassadeurs repose sur le pouvoir de direction de l'employeur et sur l'obligation de loyauté inhérente au contrat de travail. Elle doit respecter les droits fondamentaux du salarié.

Condition	Exigence
Base juridique	Pouvoir de direction et obligation de loyauté
Droits fondamentaux	Respect de la liberté d'expression (art. 11 Constitution)
Vie privée	Protection selon art. <u>L.261-1</u> Code du travail
Données personnelles	Conformité RGPD et loi du 1er août 2018
Volontariat	Principe, sauf disposition contractuelle expresse
Proportionnalité	Mesures proportionnées à l'objectif poursuivi

Modalités pratiques

L'entreprise peut définir une ligne éditoriale applicable aux salariés ambassadeurs, à condition de formaliser cette orientation par des directives claires, accessibles et proportionnées.

Modalité	Description
Formalisation	Charte de communication, politique interne ou règlement
Consultation	Délégation du personnel (art. <u>L.414-3</u>) si organisation affectée
Contenu	Thèmes autorisés, messages, confidentialité, validations
Sanction	Prévue et proportionnée à la gravité du manquement
Information	Préalable, claire et accessible au salarié
Traçabilité	Documentation des instructions et validations

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de distinguer la **communication institutionnelle**, réservée aux représentants habilités, de la communication des salariés ambassadeurs, qui doit rester authentique tout en respectant les intérêts de l'entreprise. L'entreprise doit former les salariés concernés aux **bonnes pratiques numériques**, aux risques juridiques et à la gestion des situations sensibles. La participation à un programme d'ambassadeurs doit reposer sur le **volontariat**, sauf disposition contractuelle expresse. L'entreprise doit veiller à ne pas empiéter sur la **sphère privée** du salarié et à respecter le **principe de proportionnalité** dans le contrôle des contenus diffusés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 11 Constitution	Liberté d'expression
Art. L.261-1 Code du travail	Protection de la vie privée au travail
Art. L.414-3 Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Art. L.124-10 Code du travail	Licenciement pour motif grave
RGPD (UE 2016/679)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD (Luxembourg)

L'entreprise doit veiller à ce que la ligne éditoriale imposée aux salariés ambassadeurs soit proportionnée, clairement formalisée et compatible avec les droits fondamentaux des salariés, afin de limiter tout risque de contentieux.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.