

Un salarié peut-il se revendiquer porte-parole de l'entreprise en ligne ?

Réponse courte

Un salarié ne peut se revendiquer porte-parole de l'entreprise en ligne que s'il dispose d'un **mandat écrit, exprès et préalable** de l'employeur, conformément aux articles [L.121-7](#) et [L.121-9](#) du Code du travail luxembourgeois. Ce mandat doit préciser l'étendue des pouvoirs, les canaux autorisés et la durée de validité.

Toute communication non autorisée engage la **responsabilité personnelle** du salarié et peut constituer une faute grave justifiant un licenciement au sens de l'article [L.124-10](#) du Code du travail. L'employeur doit en outre informer clairement le personnel des porte-parole désignés et mettre en place un registre centralisé des mandats ainsi qu'une procédure de validation préalable des contenus publiés.

Définition

Le **porte-parole d'entreprise** est un salarié expressément mandaté pour communiquer officiellement au nom de son employeur sur les **réseaux sociaux**, forums, blogs ou autres plateformes numériques. Cette qualité découle exclusivement d'une **délégation formelle de pouvoir**, encadrée par les articles [L.121-7](#) et [L.121-9](#) du Code du travail et les **articles 1984 à 2010 du Code civil** luxembourgeois relatifs au **mandat**.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il encadrer les porte-parole ?

L'employeur doit mettre en place un registre centralisé des mandats, une procédure de validation des contenus avant publication, la traçabilité des communications officielles, des mécanismes de révocation, l'information du personnel et un disclaimer pour les non-mandatés.

Quelles bonnes pratiques pour la communication digitale ?

Il est recommandé d'établir une charte de communication digitale, de former les porte-parole désignés, de mettre en place une surveillance des mentions de l'entreprise en ligne, de prévoir des sanctions graduées pour usurpation et de consulter la délégation du personnel.

Quelles conditions pour un mandat valide de porte-parole ?

Le mandat doit être écrit avant toute prise de parole publique, avec étendue (pouvoirs et limites précisément définis), canaux (supports listés), durée (période de validité), procédure de validation et obligation de loyauté maintenue (article [L.121-7](#)).

Quelles sanctions pour une communication non autorisée ?

Toute communication non autorisée engage la responsabilité personnelle du salarié et peut constituer une faute grave justifiant un licenciement au sens de l'article [L.124-10](#) du Code du travail. L'employeur doit informer clairement le personnel des porte-parole désignés.

Quels textes encadrent le mandat de porte-parole ?

Les articles [L.121-7](#) (loyauté), [L.124-10](#) (motif grave), [L.414-3](#) (consultation) du Code du travail, les articles 1984 à 2010 du Code civil (mandat), le règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et la loi du 1er août 2018.

Un salarié peut-il se revendiquer porte-parole de l'entreprise en ligne ?

Non, sauf s'il dispose d'un mandat écrit, exprès et préalable de l'employeur, conformément aux articles L.121-7 et L.121-9 du Code du travail luxembourgeois. Ce mandat doit préciser l'étendue des pouvoirs, les canaux autorisés et la durée de validité.

Conditions d'exercice

Le mandat de porte-parole doit répondre aux conditions cumulatives suivantes.

Condition	Exigence
Forme	Écrit, avant toute prise de parole publique
Étendue	Pouvoirs et limites précisément définis
Canaux	Supports de communication autorisés listés
Durée	Période de validité mentionnée
Validation	Procédure de contrôle des contenus
Loyauté	Obligation maintenue (Art. L.121-7)

Modalités pratiques

L'employeur met en place le dispositif de gouvernance suivant.

Mesure	Objet
Registre	Centralisation des mandats accordés
Validation	Approbation des contenus avant publication
Traçabilité	Enregistrement des communications officielles
Révocation	Mécanismes de contrôle et retrait du mandat
Information	Communication au personnel des porte-parole
Disclaimer	Mention "à titre personnel" pour les non-mandatés

Pratiques et recommandations

L'employeur devrait :

- Établir une **charte de communication digitale** claire et accessible
- Former les porte-parole désignés aux bonnes pratiques
- Mettre en place une **surveillance des mentions** de l'entreprise en ligne
- Prévoir des **sanctions graduées** en cas d'usurpation du rôle de porte-parole
- Consulter la **délégation du personnel** sur la politique de communication

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-7 Code du travail	Obligation générale de loyauté
Art. L.124-10 Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. L.414-3 Code du travail	Consultation des représentants du personnel
Art. 1984 à 2010 Code civil	Dispositions relatives au mandat
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg

La désignation formelle de porte-parole constitue un **acte de gestion majeur** nécessitant un encadrement juridique strict. Tout manquement peut engager la responsabilité tant du salarié que de l'employeur vis-à-vis des tiers.

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.