

# Un salarié peut-il communiquer avec la presse sans autorisation de son employeur ?

## Réponse courte

Un salarié dispose d'une liberté d'expression fondamentale mais encadrée. Il peut s'exprimer à titre strictement personnel sans autorisation préalable, à condition de respecter son devoir de loyauté et de confidentialité. Toute communication au nom de l'entreprise ou pouvant l'engager nécessite une autorisation expresse. La violation de ces principes peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

## Définition

La communication avec la presse désigne tout échange oral, écrit ou audiovisuel avec des journalistes ou médias, qu'ils soient traditionnels ou numériques. Elle peut être sollicitée par le média ou initiée par le salarié, et concerner directement ou indirectement l'activité professionnelle, l'entreprise ou son secteur d'activité.

## Conditions d'exercice

Le droit de communiquer avec la presse s'exerce dans le respect de plusieurs obligations légales :

- Le devoir de loyauté envers l'employeur (Art. L.121-9 du Code du travail)
- L'obligation de discrétion professionnelle (Art. L.121-9 du Code du travail)
- Le respect du secret professionnel le cas échéant (Art. 458 du Code pénal)
- La protection des secrets d'affaires (Loi du 26 juin 2019)
- Le respect des clauses contractuelles spécifiques
- La conformité au règlement intérieur et aux procédures de communication interne

## Modalités pratiques

L'exercice du droit de communication avec la presse doit respecter les principes suivants :

- Distinguer clairement l'expression personnelle de la communication institutionnelle
- Obtenir une autorisation préalable pour toute communication engageant l'entreprise
- Respecter les procédures internes de validation et de remontée d'information
- Documenter les échanges et autorisations obtenues
- S'abstenir de divulguer des informations confidentielles ou stratégiques

## Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale des relations presse :

- Consulter systématiquement sa hiérarchie en cas de doute
- Se référer aux chartes et procédures de communication interne
- Suivre les formations proposées sur la communication externe
- Conserver une trace écrite des autorisations obtenues
- Privilégier l'orientation des demandes vers le service communication

## Cadre juridique

- Art. 24 de la Constitution luxembourgeoise (liberté d'expression)
- Art. L.121-9 du Code du travail (obligations du salarié)
- Art. L.124-10 du Code du travail (motifs de licenciement pour faute grave)
- Art. 458 du Code pénal (secret professionnel)
- Loi du 26 juin 2019 sur la protection des secrets d'affaires
- Art. L.251-1 du Code du travail (égalité de traitement)

La violation des obligations de discrétion ou de loyauté peut constituer une faute grave justifiant un licenciement immédiat.

L'employeur doit toutefois garantir une application équitable et proportionnée des sanctions, documentée et respectant l'égalité de traitement entre salariés.

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.