Le cyber-harcèlement via les outils numériques professionnels est-il sanctionné au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, le **cyber-harcèlement** via les outils numériques professionnels est pleinement sanctionné au Luxembourg depuis l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2023 sur le harcèlement moral. Cette loi intègre explicitement dans la définition du harcèlement moral **toutes les communications en lien avec le travail, par quelque moyen que ce soit, même en dehors du temps de travail normal**. Les courriels professionnels, messageries instantanées (Teams, Slack), SMS, appels téléphoniques et réseaux sociaux utilisés dans un contexte professionnel sont donc couverts par cette protection.

Les actes de cyber-harcèlement peuvent prendre diverses formes : messages répétés à caractère humiliant ou dégradant, exclusion systématique des communications d'équipe, diffusion de rumeurs par messagerie, surcharge intentionnelle de courriels hostiles, ou encore surveillance excessive via les outils numériques. Ces comportements, lorsqu'ils sont répétés ou systématisés et portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne, constituent un **harcèlement moral sanctionnable**.

L'employeur a l'obligation légale de **faire cesser immédiatement** tout cyber-harcèlement dont il a connaissance, sous peine de sanctions pénales pouvant aller de 251 à 2 500 euros (doublées en cas de récidive). De plus, le directeur de l'Inspection du travail et des mines (ITM) peut infliger une amende administrative pouvant atteindre 25 000 euros en cas de manquement aux obligations de prévention. L'auteur du cyber-harcèlement s'expose également à des sanctions pénales identiques, qu'il soit employeur, salarié, client ou fournisseur de l'entreprise.

Définition

Le **cyber-harcèlement** au travail désigne l'utilisation d'outils numériques professionnels (courriels, messageries instantanées, SMS, réseaux sociaux, plateformes collaboratives) pour commettre des actes de harcèlement moral. Selon l'article L.246-2 du Code du travail luxembourgeois, constitue un harcèlement moral toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

La loi du 29 mars 2023 précise expressément que **les communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit, même en dehors du temps de travail normal**, font partie intégrante de l'exécution du travail. Cette disposition vise à couvrir l'ensemble des comportements harcelants qui peuvent se produire via les canaux numériques, qu'ils soient envoyés depuis le lieu de travail ou à distance, pendant les heures de bureau ou en soirée.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le cyber-harcèlement se distingue par sa dimension numérique qui amplifie certaines caractéristiques du harcèlement : permanence des traces écrites, diffusion rapide à de multiples destinataires, possibilité d'anonymat relatif, et intrusion dans la vie privée par l'utilisation d'outils professionnels hors horaires de travail.

Questions fréquentes

Comment conserver les preuves d'un cyber-harcèlement ?

Faire des captures d'écran des messages avec horodatage, conserver les courriels originaux avec leurs métadonnées (date, heure, expéditeur), garder l'historique des communications. Ne pas supprimer les messages même blessants, car ils constituent des éléments de preuve essentiels pour établir la répétition.

Le cyber-harcèlement via les outils numériques professionnels est-il sanctionné au Luxembourg ?

Oui, le cyber-harcèlement est pleinement sanctionné depuis la loi du 29 mars 2023. L'article L.246-2 inclut explicitement toutes les communications en lien avec le travail, par quelque moyen que ce soit, même en dehors du temps de travail normal : courriels, Teams, Slack, SMS, réseaux sociaux.

Le droit à la déconnexion protège-t-il du cyber-harcèlement ?

Oui, la loi du 30 juillet 2023 sur le droit à la déconnexion complète la protection contre la sursollicitation numérique. Elle vise à limiter les risques de harcèlement managérial par messages hors horaires de travail. L'employeur doit définir les plages où les communications sont appropriées.

Quelles bonnes pratiques pour éviter le cyber-harcèlement ?

Adopter un ton professionnel et respectueux dans toutes communications, éviter les messages en majuscules perçus comme agressifs, respecter le droit à la déconnexion en évitant les messages hors horaires, programmer l'envoi différé, privilégier les échanges en présentiel ou visioconférence pour les sujets sensibles.

Quelles formes peut prendre le cyber-harcèlement professionnel ?

Le cyber-harcèlement peut prendre la forme de messages répétés humiliants ou dégradants, exclusion systématique des communications d'équipe, diffusion de rumeurs par messagerie, surcharge intentionnelle de courriels hostiles ou surveillance excessive via les outils numériques. La répétition caractérise l'infraction.

Quelles sanctions encourt l'auteur d'un cyber-harcèlement ?

L'auteur encourt les mêmes sanctions que pour un harcèlement moral classique : amende pénale de 251 à 2.500 euros (doublée en cas de récidive dans deux ans), sanctions disciplinaires jusqu'au licenciement pour faute grave. L'employeur peut être sanctionné jusqu'à 25.000 euros par l'ITM.

Conditions d’exercice

Pour qu'un comportement numérique soit qualifié de **cyber-harcèlement moral**, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies selon le cadre juridique luxembourgeois :

Répétition ou systématisation : Les actes doivent être répétés dans le temps ou systématisés dans leur organisation. Un seul message isolé ne constitue généralement pas du harcèlement, sauf s'il s'inscrit dans un système de comportements hostiles.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité : Les communications doivent porter atteinte à la dignité de la personne ou à son intégrité psychique ou physique. Cela peut se manifester par des messages humiliants, dégradants, intimidants ou créant un environnement hostile.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Lien avec les relations de travail : Les communications doivent être en lien ou du fait du travail. Cela inclut les échanges professionnels directs, mais également les communications relatives à l'organisation du travail, aux formations professionnelles, aux voyages professionnels ou à tout autre aspect des relations de travail.

Tout moyen de communication : Le Code du travail vise explicitement toute communication par quelque moyen que ce soit : courriels professionnels, messageries instantanées (Teams, Slack, WhatsApp professionnel), SMS, appels téléphoniques, réseaux sociaux, plateformes collaboratives.

Même en dehors du temps de travail : La protection s'étend aux communications effectuées en dehors des heures normales de travail, dès lors qu'elles sont en lien avec l'activité professionnelle. Cette disposition répond aux enjeux du droit à la déconnexion et de la sursollicitation numérique.

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur en matière de prévention :

L'employeur doit déterminer, après consultation de la délégation du personnel ou du personnel, les **mesures de protection** contre le harcèlement moral. Ces mesures doivent notamment porter sur la définition des moyens mis à disposition des victimes, l'investigation rapide et impartiale des faits, la sensibilisation du personnel et l'information sur les sanctions applicables.

En cas de cyber-harcèlement, l'employeur doit mettre en place des **procédures spécifiques** adaptées aux outils numériques : charte d'utilisation des outils informatiques, politique de tolérance zéro contre le harcèlement numérique, sensibilisation aux bonnes pratiques de communication digitale, et mécanismes de signalement accessibles.

Procédure en cas de cyber-harcèlement avéré :

Dès qu'un comportement de cyber-harcèlement est porté à sa connaissance, l'employeur doit **prendre des mesures immédiates** pour faire cesser les actes : suspension temporaire de l'accès aux outils numériques pour l'auteur présumé, séparation des équipes, mise en place d'une enquête interne, et protection de la victime contre toute représaille.

Si le harcèlement persiste malgré les mesures prises ou si l'employeur s'abstient d'agir, le salarié concerné ou la délégation du personnel (avec l'accord du salarié) peut saisir **l'Inspection du travail et des mines (ITM)**. L'ITM procède alors à des auditions et dresse un rapport contenant des recommandations. En présence d'actes de harcèlement, le directeur de l'ITM enjoint à l'employeur de faire cesser immédiatement ces actes dans un délai fixé.

Conservation des preuves :

Dans les situations de cyber-harcèlement, la victime doit **documenter soigneusement** les faits : captures d'écran des messages, conservation des courriels originaux avec les métadonnées (date, heure, expéditeur), historique des communications, et tout autre élément probant. Cette documentation est essentielle pour établir la répétition des actes et leur caractère harcelant.

Protection contre les représailles :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations contre le cyber-harcèlement ou pour avoir témoigné de tels faits. Tout licenciement pour ce motif est **nul de plein droit**. La victime peut demander au président de la juridiction du travail, dans les 15 jours suivant la notification de la résiliation, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou sa réintégration.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

Élaborer une **charte d'utilisation des outils numériques professionnels** intégrant explicitement l'interdiction du cyber-harcèlement et les sanctions applicables. Cette charte doit être communiquée à l'ensemble du personnel et régulièrement mise à jour.

Organiser des **sessions de sensibilisation** sur le harcèlement moral et ses formes numériques, en insistant sur les comportements à éviter : messages agressifs, exclusion des communications d'équipe, diffusion de rumeurs, surcharge intentionnelle de messages, surveillance excessive.

Mettre en place des **canaux de signalement confidentiels** permettant aux victimes de cyber-harcèlement de s'exprimer en toute sécurité. Former les référents RH et les délégués du personnel à la détection et à la gestion des situations de cyber-harcèlement.

Établir une **politique claire sur le droit à la déconnexion** pour limiter les risques de harcèlement managérial par sursollicitation numérique hors horaires de travail. Définir les plages horaires pendant lesquelles les communications professionnelles sont appropriées.

Procéder à des **évaluations régulières des risques psychosociaux** incluant spécifiquement les risques liés à l'utilisation des outils numériques professionnels. Adapter les mesures de prévention en fonction des situations concrètes rencontrées.

Pour les salariés :

En cas de cyber-harcèlement, **conserver toutes les preuves** des communications harcelantes et informer rapidement l'employeur par écrit des faits subis. Ne pas supprimer les messages même s'ils sont blessants, car ils constituent des éléments de preuve essentiels.

Se rapprocher de la **délégation du personnel** pour obtenir conseil et assistance. La délégation peut accompagner la victime dans les entrevues avec l'employeur et dans le cadre de l'enquête sur le cyber-harcèlement.

Si les mesures prises par l'employeur sont insuffisantes ou si l'employeur reste inactif, saisir **l'ITM** pour déclencher une enquête officielle et obtenir des recommandations contraignantes.

En cas de situation grave mettant en danger la santé psychique ou physique, la victime peut **résilier son contrat de travail sans préavis** pour motif grave et réclamer des dommages et intérêts à l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation.

Bonnes pratiques de communication numérique :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Adopter un **ton professionnel et respectueux** dans toutes les communications numériques professionnelles. Éviter les messages en majuscules (perçus comme agressifs), les formulations humiliantes ou les remarques déplacées.

Respecter le **droit à la déconnexion** des collègues en évitant d'envoyer des messages professionnels en dehors des horaires de travail, sauf urgence avérée. Utiliser les fonctions de programmation d'envoi différé pour respecter les temps de repos.

Privilégier les **échanges en présentiel ou par visioconférence** pour les sujets sensibles ou complexes, afin d'éviter les malentendus et les escalades par écrit.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 29 mars 2023	Loi introduisant un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
Art. L.246-1 Code du travail	Champ d'application personnel (salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants)
Art. L.246-2 Code du travail	Définition du harcèlement moral incluant les communications par tout moyen, même hors temps de travail
Art. L.246-3 Code du travail	Obligations de l'employeur en matière de prévention et d'intervention contre le harcèlement moral
Art. L.246-4 Code du travail	Protection contre les représailles et nullité des licenciements discriminatoires
Art. L.246-5 Code du travail	Rôle de la délégation du personnel dans la protection et l'assistance des victimes
Art. L.246-6 Code du travail	Droit de résiliation du contrat pour motif grave par la victime de harcèlement
Art. L.246-7 Code du travail	Sanctions pénales (251 à 2 500 euros, doublées en cas de récidive)
Art. L.614-13 Code du travail	Amende administrative de l'ITM (jusqu'à 25 000 euros)
Art. 442-2 Code pénal	Harcèlement obsessionnel (15 jours à 2 ans d'emprisonnement, 251 à 3 000 euros d'amende)
Convention du 25 juin 2009	Convention relative au harcèlement et à la violence au travail (coexiste avec la loi)
Loi du 30 juillet 2023	Loi relative au droit à la déconnexion (complément contre la sursollicitation numérique)

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La loi du 29 mars 2023 marque une avancée majeure dans la protection contre le cyber-harcèlement au Luxembourg en reconnaissant expressément que les communications numériques, même hors temps de travail, font partie intégrante de l'exécution du travail. Cette disposition répond à l'évolution des modes de travail et à la multiplication des outils de communication professionnelle.

Le Luxembourg présente historiquement l'un des taux les plus élevés de harcèlement moral déclaré en Europe. L'ITM a constaté un triplement des plaintes et demandes d'information entre 2022 et 2023, ce qui témoigne d'une libération de la parole sur ces sujets sensibles. Toutefois, la charge de la preuve reste difficile pour les victimes, d'où l'importance cruciale de documenter minutieusement tous les actes de cyber-harcèlement.

Le cyber-harcèlement s'inscrit généralement dans un écosystème plus large d'actes hostiles combinant communications numériques et comportements en présentiel. Les employeurs doivent adopter une approche globale de prévention intégrant à la fois la sensibilisation, la formation, les politiques claires, et des mécanismes de signalement et d'enquête efficaces.

La coexistence de la loi du 29 mars 2023 et de la Convention du 25 juin 2009 offre un cadre juridique renforcé, mais les employeurs doivent veiller à la cohérence entre ces deux dispositifs dans leurs politiques internes.

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.