Les emails et SMS peuvent-ils servir de preuve en cas de harcèlement au travail ?

Réponse courte

Oui, les **emails** et **SMS** constituent des **moyens de preuve recevables** pour établir des faits de harcèlement au travail au Luxembourg. Ces communications électroniques peuvent être utilisées devant le **tribunal du travail** pour documenter un comportement harcelant, qu'il s'agisse de harcèlement moral ou sexuel.

Pour le **harcèlement sexuel**, le régime probatoire est plus favorable à la victime : elle doit simplement établir un **début de preuve** permettant de présumer l'existence du harcèlement. Les emails et SMS à connotation sexuelle, les captures d'écran de messages WhatsApp ou les historiques de conversations constituent des éléments probants admissibles. Une fois ce début de preuve apporté, la **charge de la preuve se renverse** vers l'employeur qui doit démontrer l'absence de harcèlement ou les mesures prises pour y mettre fin.

Pour le **harcèlement moral**, la charge probatoire est plus exigeante : la victime doit rapporter la **preuve intégrale** des faits constitutifs de harcèlement, de la connaissance de l'employeur et de son inaction. Les emails et SMS font partie des moyens de preuve acceptés, mais doivent être accompagnés d'autres éléments comme des **témoignages**, un **rapport chronologique détaillé** des événements, et toute documentation pertinente.

Il est fortement recommandé aux victimes de **conserver systématiquement** toutes les communications électroniques suspectes, de faire constater leur contenu par **huissier de justice** si nécessaire, et de constituer un **dossier probatoire complet** incluant dates, heures, contexte et impact sur les conditions de travail. Le principe de **liberté de la preuve** s'applique au salarié dans les litiges du travail au Luxembourg.

Définition

Les **emails** et **SMS** désignent les communications électroniques écrites échangées dans le cadre professionnel ou privé. Dans le contexte du harcèlement au travail, ces messages peuvent contenir :

- Des **remarques à connotation sexuelle** ou inappropriées
- Des **critiques répétées** et systématiques du travail
- Des **messages humiliants, dégradants ou intimidants**
- Des **pressions psychologiques** documentées par écrit
- Des **menaces** ou comportements abusifs

Le **harcèlement moral** se définit comme toute conduite qui, par sa **répétition ou systématisation**, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. Le **harcèlement sexuel** est tout comportement à connotation sexuelle non désiré, intempestif, abusif et blessant.

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

Les communications électroniques ont une **valeur probante** lorsqu'elles sont obtenues de manière loyale et qu'elles permettent d'établir objectivement l'existence d'un comportement harcelant. Elles doivent être **authentifiables** (émetteur, destinataire, date, heure) pour être recevables devant les juridictions du travail.

Questions fréquentes

Comment renforcer la valeur probante des messages ?

Faire constater le contenu des SMS et emails par un huissier de justice. Cette démarche officialise la preuve et évite toute contestation sur l'authenticité. Conserver les messages dans leur forme originale avec les métadonnées (horodatage, fil de conversation), les captures d'écran seules pouvant être insuffisantes.

Faut-il accompagner les preuves électroniques d'un rapport ?

Oui, rédiger un rapport chronologique détaillé situant chaque communication dans son contexte (date, heure, circonstances, témoins, impact psychologique ou professionnel). Les emails et SMS doivent être replacés dans une chronologie globale incluant fréquence, impact sur les conditions de travail et la santé.

L'association Mobbing asbl peut-elle aider la constitution du dossier ?

Oui, Mobbing asbl offre un accompagnement spécialisé : ouverture de dossier, analyse des éléments, orientation juridique. Il est aussi recommandé de se faire assister par un avocat spécialisé en droit du travail ou un syndicat pour la constitution du dossier et la représentation en justice.

Les emails et SMS peuvent-ils servir de preuve en cas de harcèlement au travail ?

Oui, les emails et SMS constituent des moyens de preuve recevables devant le tribunal du travail. Ils peuvent documenter un harcèlement moral ou sexuel. Le principe de liberté de la preuve s'applique au salarié dans les litiges du travail selon l'article L.121-4(5) du Code du travail.

Les messages personnels sont-ils protégés ?

Les emails professionnels sont présumés accessibles à l'employeur, tandis que les messages marqués personnel ou issus de comptes privés bénéficient d'une protection accrue. Les enregistrements à l'insu de l'interlocuteur sont généralement considérés comme des procédés déloyaux en justice luxembourgeoise.

Quelle différence de régime probatoire selon le type de harcèlement ?

Pour le harcèlement sexuel, un début de preuve suffit pour inverser la charge probatoire selon l'article L.244-3. Pour le harcèlement moral, la victime doit apporter la preuve intégrale des faits, de la connaissance de l'employeur et de son inaction. La protection est plus exigeante au Luxembourg.

Conditions d’exercice

Pour constituer une preuve recevable, les emails et SMS doivent respecter certaines conditions :

Authenticité et traçabilité : Les messages doivent pouvoir être identifiés avec précision (expéditeur, destinataire, date, heure, contenu intégral). Il est conseillé de faire **constater par huissier** le contenu des SMS et messages électroniques pour garantir leur force probante.

Obtention loyale : Les preuves doivent être obtenues sans violence ni fraude. Les emails professionnels sont présumés accessibles à l'employeur, tandis que les messages marqués "personnel" ou issus de comptes privés bénéficient d'une protection accrue. Les **enregistrements à l'insu** de l'interlocuteur sont généralement considérés comme des procédés déloyaux.

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

Conservation intégrale : Il est essentiel de conserver les messages dans leur forme originale, sans modification, avec l'ensemble des métadonnées (horodatage, fil de conversation). Les captures d'écran seules peuvent être insuffisantes sans contexte.

Contextualisation : Les emails et SMS doivent être replacés dans un **rapport chronologique détaillé** des faits de harcèlement, incluant les circonstances, la fréquence, l'impact sur les conditions de travail et la santé de la victime.

Régime probatoire différencié :

- **Harcèlement sexuel** : début de preuve suffisant pour inverser la charge de la preuve (article L.244-3 du Code du travail)
- **Harcèlement moral** : preuve intégrale à la charge de la victime, sans renversement de la charge probatoire

Modalités pratiques

Constitution du dossier de preuve :

1. **Collecte des communications** : Sauvegarder systématiquement tous les emails, SMS, messages WhatsApp, messages vocaux pertinents. Préserver les messages dans leur format original sans suppression ni modification.

2. **Chronologie des faits** : Rédiger un **rapport chronologique détaillé** situant chaque communication dans son contexte (date, heure, circonstances, témoins éventuels, impact psychologique ou professionnel).

3. **Constatation par huissier** : Pour renforcer la valeur probante, faire constater le contenu des SMS et emails par un **huissier de justice**. Cette démarche officialise la preuve et évite toute contestation ultérieure sur l'authenticité.

4. **Témoignages complémentaires** : Solliciter des **attestations testimoniales** de collègues, membres de la délégation du personnel, ou professionnels de santé ayant constaté les effets du harcèlement. Ces témoignages doivent être précis et factuels.

5. **Documentation médicale** : Conserver les certificats médicaux, arrêts de travail, et comptes rendus de consultations psychologiques qui établissent le lien entre le harcèlement allégué et l'atteinte à la santé.

Recours et procédures :

- **Signalement interne** : Informer la **délégation du personnel** ou l'employeur par écrit (recommandé avec accusé de réception) pour établir la preuve de la connaissance des faits.
- **Saisine de l'ITM** : Si l'employeur reste inactif, saisir l'**Inspection du travail et des mines** (ITM) qui dispose d'un délai de 45 jours pour instruire le dossier.
- **Action judiciaire** : Saisir le **tribunal du travail** compétent (lieu de travail) pour faire cesser le harcèlement, obtenir des dommages et intérêts, ou contester un licenciement abusif.

Assistance et conseil :

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

- Consulter l'association **Mobbing asbl** pour un accompagnement spécialisé (ouverture de dossier, analyse, orientation juridique)
- Se faire assister par un **avocat spécialisé** en droit du travail ou un **syndicat** pour la constitution du dossier et la représentation en justice
- Contacter la **délégation du personnel** qui peut assister et conseiller la victime tout en respectant la confidentialité

Pratiques et recommandations

Pour les victimes de harcèlement :

- **Documenter systématiquement** : Ne jamais supprimer les communications suspectes, même si elles sont blessantes. Créer des copies de sauvegarde sur plusieurs supports.
- **Réagir rapidement** : Plus le signalement est précoce, plus l'intervention de l'employeur ou de l'ITM peut être efficace. Le silence ou la passivité n'améliorent jamais la situation.
- **Privilégier l'écrit** : Confirmer systématiquement par email les échanges verbaux importants concernant le harcèlement pour constituer une traçabilité.
- **Se faire accompagner** : Ne pas rester isolé face au harcèlement. L'assistance de la délégation du personnel, d'un syndicat, ou d'associations spécialisées comme Mobbing asbl renforce la protection de la victime.
- **Préserver sa santé** : Consulter un médecin pour faire constater l'impact du harcèlement sur la santé mentale et physique. Les arrêts maladie doivent être justifiés et documentés.

Pour les employeurs :

- **Prendre au sérieux** toute communication signalant un harcèlement. L'inaction expose l'employeur à des **sanctions administratives** (jusqu'à 25.000 euros d'amende), des **sanctions pénales** (251 à 2.500 euros, voire le double en cas de récidive), et des **dommages et intérêts**.
- **Mener une enquête interne** dès la connaissance de faits de harcèlement, en garantissant l'**impartialité** et la **confidentialité**. Entendre la victime, l'auteur présumé, et les témoins éventuels.
- **Mettre en place des mesures préventives** : procédures de signalement claires, sensibilisation du personnel, formation des managers, politique de tolérance zéro envers le harcèlement.
- **Documenter les actions** entreprises pour faire cesser le harcèlement : convocations, avertissements, sanctions disciplinaires, mesures de protection de la victime.

Bonnes pratiques de prévention :

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

- Établir une **politique anti-harcèlement** écrite et accessible à tous les salariés
- Former régulièrement les **managers et dirigeants** sur l'identification et la gestion du harcèlement
- Mettre en place des **canaux de signalement anonymes** pour encourager les témoignages
- Procéder à des **évaluations régulières** du climat de travail et des risques psychosociaux
- Respecter rigoureusement la **protection contre les représailles** : tout licenciement ou mesure discriminatoire contre une victime ou un témoin est nul de plein droit

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4(5)	Liberté de la preuve pour le salarié dans les litiges du travail
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail
Art. L.245-4	Obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel
Art. L.244-3	Charge de la preuve en matière de discrimination et harcèlement sexuel (renversement de la charge probatoire)
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur en matière de harcèlement moral
Art. L.246-4	Protection contre les représailles pour les victimes et témoins
Art. L.246-7	Sanctions pénales pour actes de harcèlement moral (251 à 2.500 euros)
Loi du 29 mars 2023	Protection contre le harcèlement moral dans le cadre des relations de travail
Convention du 25 juin 2009	Convention relative au harcèlement et à la violence au travail (partenaires sociaux)
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009	Déclaration d'obligation générale de la Convention du 25 juin 2009

Le Luxembourg dispose depuis la **loi du 29 mars 2023** d'un dispositif législatif renforcé contre le harcèlement moral, complétant la Convention du 25 juin 2009 qui reposait sur une logique de prévention sans force contraignante suffisante. La nouvelle législation impose des obligations précises aux employeurs et prévoit des sanctions administratives et pénales en cas de manquement.

Distinction fondamentale entre harcèlement sexuel et harcèlement moral concernant la charge de la preuve :

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

- Le harcèlement sexuel bénéficie du **régime de présomption** (art. L.244-3) : le salarié apporte un début de preuve, puis l'employeur doit prouver l'absence de harcèlement
- Le harcèlement moral requiert une **preuve intégrale** à la charge de la victime, ce qui constitue un obstacle majeur selon les praticiens et associations spécialisées

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.