Les réseaux sociaux peuvent-ils être utilisés pour du harcèlement moral au travail ?

Réponse courte

Oui, l'utilisation des **réseaux sociaux** peut constituer un **harcèlement moral au travail** selon le droit luxembourgeois. La loi du 29 mars 2023 (entrée en vigueur le 9 avril 2023) a renforcé la protection des salariés en incluant explicitement les **communications par voie électronique** dans la définition du harcèlement moral.

Selon l'article L.246-2 du Code du travail, constitue un harcèlement moral toute conduite qui, par sa **répétition ou sa systématisation**, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne. Les communications via **Facebook, LinkedIn, X (Twitter), Instagram, WhatsApp ou autres plateformes** sont expressément couvertes, même si elles surviennent **en dehors du temps de travail**, dès lors qu'elles sont en lien avec la relation professionnelle.

Les **responsables RH** doivent être particulièrement vigilants : commentaires dénigrants, messages intimidants, partage de contenus humiliants ou moqueries répétées sur les réseaux sociaux entre collègues peuvent engager la **responsabilité de l'employeur**. L'employeur a l'obligation légale d'intervenir immédiatement dès qu'il a connaissance de tels comportements, sous peine de **sanctions administratives** pouvant atteindre 25.000 euros et de **sanctions pénales** de 251 à 2.500 euros.

Définition

Le **harcèlement numérique** (ou cyberharcèlement) au travail désigne toute conduite abusive utilisant des **moyens électroniques** pour porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'un salarié dans le contexte professionnel.

L'**article L.246-2** définit le harcèlement moral comme "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 précise explicitement que les **"communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal"** font partie intégrante de l'exécution du travail.

Concrètement, peuvent constituer un harcèlement moral :

- Publications publiques visant un collègue sur Facebook, LinkedIn ou Instagram
- Messages privés intimidants ou moqueurs sur WhatsApp ou Messenger
- Commentaires dégradants répétés sous les publications d'un salarié
- Partage de contenus humiliants, photos ou vidéos compromettantes
- Création de groupes dédiés au dénigrement d'un collègue
- Campagnes de cyberharcèlement orchestrées par plusieurs personnes

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

Questions fréquentes

Comment constituer la preuve d'un harcèlement sur les réseaux sociaux ?

Les captures d'écran constituent le moyen principal de preuve. Elles doivent comporter date et heure exactes, identité de l'auteur, contenu complet, caractère public ou privé de la publication et nombre d'interactions. Les témoignages de collègues et certificats médicaux complètent le dossier probatoire.

L'employeur peut-il surveiller les réseaux sociaux des salariés ?

Non, la collecte de preuves doit respecter la vie privée des salariés et le principe de loyauté. L'employeur ne peut pas surveiller systématiquement les réseaux sociaux sans raison légitime. La surveillance est encadrée par l'article L.261-1 et le RGPD applicable depuis 2018.

Les publications hors temps de travail sont-elles couvertes ?

Oui, la loi du 29 mars 2023 précise que les communications en lien avec le travail par quelque moyen que ce soit, même en dehors du temps de travail normal, font partie intégrante de l'exécution du travail. Le lien professionnel suffit à déclencher la protection légale.

Les réseaux sociaux peuvent-ils être utilisés pour du harcèlement moral au travail ?

Oui, l'utilisation des réseaux sociaux peut constituer un harcèlement moral selon l'article L.246-2. La loi du 29 mars 2023 inclut explicitement les communications par voie électronique (Facebook, LinkedIn, X, Instagram, WhatsApp), même hors du temps de travail, dès lors qu'elles sont liées à la relation professionnelle.

Que doit prévoir une charte d'utilisation des réseaux sociaux ?

La charte doit préciser les comportements interdits (insultes, moqueries, diffusion de contenus privés), les conséquences disciplinaires, la frontière entre liberté d'expression et harcèlement, et les bonnes pratiques de communication professionnelle en ligne. Elle doit être communiquée à l'ensemble du personnel.

Quels comportements en ligne constituent un cyberharcèlement ?

Les publications publiques visant un collègue, messages privés intimidants ou moqueurs, commentaires dégradants répétés, partage de contenus humiliants ou photos compromettantes, création de groupes de dénigrement, et campagnes orchestrées par plusieurs personnes peuvent constituer un harcèlement moral selon l'article L.246-2.

Conditions d’exercice

Pour qualifier un usage des réseaux sociaux de **harcèlement moral au travail**, plusieurs éléments doivent être analysés par les **responsables RH** :

Répétition ou systématisation : Les comportements doivent présenter un **caractère répétitif** (plusieurs messages, publications ou commentaires dans le temps) ou être **systématisés** (organisation méthodique du harcèlement). Un acte isolé ne suffit généralement pas, sauf gravité exceptionnelle.

Lien avec la relation de travail : Le harcèlement doit avoir un **lien avec l'environnement professionnel**, même s'il se produit en dehors des horaires ou du lieu de travail. Ce lien existe dès lors que :

- Les personnes impliquées sont des collègues, supérieurs ou subordonnés
- Les faits portent sur des éléments professionnels (performances, comportement au travail, relations hiérarchiques)
- Les comportements ont des répercussions sur l'ambiance de travail ou la santé du salarié

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

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité : Les propos ou contenus diffusés doivent porter atteinte à la **dignité professionnelle**, à la **santé psychique** ou physique de la victime. L'impact sur le bien-être du salarié doit être démontré (stress, anxiété, arrêt maladie, dégradation des conditions de travail).

Éléments de contexte : Les RH doivent évaluer le caractère **public ou privé** des publications, la **gravité des propos** tenus, le nombre de personnes impliquées et l'**intention** de l'auteur (même si elle n'est pas strictement exigée par la loi).

Modalités pratiques

Constitution de la preuve : Les **captures d'écran** constituent le moyen de preuve principal pour le harcèlement numérique. Les responsables RH doivent s'assurer que ces preuves comportent :

- La date et l'heure exactes
- L'identité de l'auteur
- Le contenu complet (texte, images, commentaires)
- Le caractère public ou privé de la publication
- Le nombre de vues ou interactions éventuelles

Les **témoignages** de collègues ayant constaté les faits, les **extraits de conversations** privées, les **historiques de messages** et les **certificats médicaux** attestant de l'impact psychologique constituent également des preuves recevables.

Procédure d'enquête interne : Dès qu'un signalement est effectué, l'employeur doit :

1. **Documenter** immédiatement les faits signalés
2. **Conserver** les preuves électroniques avant leur suppression éventuelle
3. **Entendre** la victime présumée dans les plus brefs délais
4. **Auditionner** l'auteur présumé en respectant les droits de la défense
5. **Recueillir** les témoignages pertinents
6. **Garantir** la confidentialité de la procédure
7. **Rédiger** un rapport d'enquête complet

Mesures immédiates : Pendant l'enquête, l'employeur peut prendre des **mesures conservatoires** (séparation des équipes, télétravail temporaire) pour protéger la victime sans préjuger de l'issue de l'enquête.

Sanctions disciplinaires : Si le harcèlement est avéré, l'employeur doit prendre des **sanctions proportionnées** : avertissement, mise à pied, mutation, voire **licenciement pour faute grave** selon la gravité. L'absence de réaction expose l'employeur à des sanctions.

Obligations de déclaration : Si l'employeur ne parvient pas à faire cesser le harcèlement ou s'abstient d'agir, le salarié ou la délégation du personnel peuvent **saisir l'ITM** (Inspection du travail et des mines), qui dispose d'un délai de 45 jours pour enquêter et émettre des recommandations contraignantes.

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

Pratiques et recommandations

Les **responsables RH** doivent mettre en place une **politique de prévention** du cyberharcèlement :

Charte d'utilisation des réseaux sociaux : Élaborer une **charte interne** claire précisant :

- Les comportements interdits (insultes, moqueries, diffusion de contenus privés)
- Les conséquences disciplinaires en cas de manquement
- La frontière entre liberté d'expression et harcèlement
- Les bonnes pratiques de communication professionnelle en ligne

Formation et sensibilisation : Organiser régulièrement des **sessions de formation** pour :

- Sensibiliser les managers et les salariés aux risques du cyberharcèlement
- Expliquer les obligations légales et les sanctions applicables
- Former les RH à la détection des signaux d'alerte
- Informer sur les procédures de signalement disponibles

Dispositif de signalement : Mettre en place un **canal de signalement confidentiel** :

- Adresse email dédiée ou plateforme sécurisée
- Référent harcèlement identifié et formé
- Procédure d'alerte accessible à tous les salariés
- Garantie de non-représailles pour les lanceurs d'alerte

Gestion des preuves : Établir un **protocole de conservation** des preuves électroniques :

- Formation des RH aux captures d'écran probantes
- Archivage sécurisé des éléments collectés
- Respect du RGPD et de la confidentialité
- Chaîne de traçabilité documentée

Communication préventive : Rappeler régulièrement que :

- L'employeur **surveille** les comportements en ligne ayant un impact professionnel
- Les réseaux sociaux **ne sont pas un espace de non-droit**
- Les publications privées peuvent avoir des **conséquences professionnelles**
- Le droit à la vie privée ne protège pas les comportements de harcèlement

Attention : La collecte de preuves doit respecter la **vie privée** des salariés et le principe de **loyauté**. L'employeur ne peut pas surveiller systématiquement les réseaux sociaux de ses salariés sans raison légitime.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-1	Champ d'application : salariés, stagiaires, apprentis
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral incluant les communications électroniques
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur : prévention, cessation immédiate, mesures de protection
Art. L.246-4	Protection contre les représailles, nullité du licenciement
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel
Art. L.246-6	Droit de résiliation du contrat par la victime pour motif grave
Art. L.246-7	Sanctions pénales de 251 à 2.500 euros
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et protection de la santé
Art. L.261-1	Encadrement de la surveillance des salariés
Art. L.614-13	Amendes administratives en cas de non-respect des injonctions de l'ITM
Loi du 29 mars 2023	Introduction du Chapitre VI sur le harcèlement moral (entrée en vigueur : 9 avril 2023)
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles (RGPD)
Convention du 25 juin 2009	Convention collective sur le harcèlement et la violence au travail

Jurisprudence : Les tribunaux luxembourgeois admettent la recevabilité des preuves issues des réseaux sociaux, sous réserve du respect de la vie privée et de la loyauté dans leur obtention. Les publications sur des profils publics ou semi-publics sont généralement admises comme preuves.

Procédure contentieuse : Le salarié victime peut saisir le **tribunal du travail** pour obtenir la cessation des agissements, la **réparation du préjudice** et, le cas échéant, la **résiliation judiciaire** de son contrat aux torts de l'employeur.

La **réforme de mars 2023** impose aux employeurs luxembourgeois une **vigilance accrue** sur les comportements en ligne de leurs collaborateurs. Le cyberharcèlement n'est plus un angle mort juridique : les responsables RH doivent agir **proactivement** pour prévenir ces situations et réagir **immédiatement** lorsqu'elles surviennent.

L'absence de réaction ou une gestion inadéquate engage la **responsabilité civile et pénale** de l'entreprise. Les RH doivent documenter toutes les **actions entreprises** (enquêtes, auditions, mesures prises) pour démontrer leur diligence en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux.

Point d'attention particulier : Les comportements sur les réseaux sociaux, même en apparence "privés", peuvent avoir des conséquences professionnelles si un lien avec le travail est établi. Les RH doivent sensibiliser les salariés sur cette réalité juridique.

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

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.

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