Le harcèlement à distance est-il reconnu par le droit du travail luxembourgeois ?

Réponse courte

Oui, le droit luxembourgeois reconnaît pleinement le **harcèlement à distance**. Depuis la loi du 29 mars 2023, tous les comportements abusifs commis par communications électroniques dans le cadre professionnel sont explicitement couverts : courriels, messageries, visioconférences, appels téléphoniques ou tout autre moyen de communication.

Le Code du travail précise que le harcèlement moral s'applique aux **"communications en lien ou du fait du travail, par quelque moyen que ce soit"**, même en dehors du temps de travail normal (article L.246-2). Cette protection s'étend également au harcèlement sexuel via les articles L.245-2 et suivants. Les employeurs ont exactement les mêmes obligations de prévention, d'enquête et de protection des victimes pour les faits commis à distance que sur site.

Le développement du télétravail et l'usage croissant des outils numériques renforcent l'importance de cette reconnaissance légale. L'absence de contact physique n'exonère ni l'auteur ni l'employeur de leur responsabilité. Les communications électroniques laissent des traces qui facilitent même la constitution de preuves.

Définition

Le **harcèlement à distance** désigne tout comportement de harcèlement moral ou sexuel commis par moyens de communication électroniques dans le cadre des relations de travail.

Harcèlement moral (article L.246-2) : 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 expressément que sont concernés "les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal".

Harcèlement sexuel (article L.245-2) : tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe qui crée "un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant". Ce comportement peut être physique, verbal ou non verbal, donc également transmis à distance.

Le droit luxembourgeois reconnaît que ces comportements peuvent se produire via emails professionnels, messageries instantanées, plateformes collaboratives, appels téléphoniques, visioconférences ou tout autre outil numérique utilisé dans le contexte professionnel.

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

Questions fréquentes

Comment conserver les preuves d'un harcèlement à distance ?

Conserver les emails, captures d'écran, historiques de messagerie. Ces preuves sont essentielles car les communications laissent des traces. La conservation doit respecter les règles de protection des données personnelles et le droit à la vie privée des salariés selon le RGPD applicable depuis 2018.

L'absence de contact physique réduit-elle la responsabilité ?

Non, l'absence de contact physique n'exonère ni l'auteur ni l'employeur de leur responsabilité. La distance ne constitue pas une circonstance atténuante. Au contraire, les communications électroniques laissent des traces qui facilitent la constitution de preuves devant les juridictions du travail.

L'ITM peut-elle intervenir pour du harcèlement à distance ?

Oui, les articles L.246-8 et L.245-8 confient à l'ITM la compétence pour contrôler le respect des dispositions, indépendamment du mode de travail. L'amende administrative peut atteindre 25.000 euros en cas de non-respect des injonctions selon l'article L.614-13, comme pour les faits commis sur site.

Le harcèlement à distance est-il reconnu par le droit du travail luxembourgeois ?

Oui, depuis la loi du 29 mars 2023, tous les comportements abusifs commis par communications électroniques sont explicitement couverts. L'article L.246-2 vise les communications en lien avec le travail par quelque moyen que ce soit, même hors du temps de travail normal : courriels, messageries, visioconférences.

Le télétravail change-t-il les obligations de l'employeur ?

Non, les employeurs ont exactement les mêmes obligations de prévention, d'enquête et de protection des victimes pour les faits commis à distance que sur site. Ils doivent adapter leurs dispositifs aux spécificités du travail à distance et de l'usage des outils numériques, sans réduction de protection.

Quelles formes prend le harcèlement à distance ?

Le harcèlement à distance se manifeste par les insultes répétées, menaces et humiliations dans des groupes de discussion, mises à l'écart de communications professionnelles essentielles, pressions excessives via messages hors horaires, surveillance abusive, commentaires sexuels et diffusion d'images ou contenus inappropriés.

Conditions d’exercice

Pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement à distance, plusieurs conditions doivent être réunies.

Pour le harcèlement moral (article L.246-2)

- **Caractère répétitif ou systématique** des actes, même sans contact physique direct
- **Atteinte à la dignité ou à l'intégrité** psychique ou physique de la personne
- **Lien avec les relations de travail** (exécution du contrat, formation, voyage professionnel, communication liée au travail)
- Les moyens de communication professionnels sont visés, **quel que soit le moment** (pendant ou en dehors du temps de travail)

Pour le harcèlement sexuel (article L.245-2)

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

- Comportement **non désiré, intempestif, abusif et blessant**
- Objet ou effet de **créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**
- L'élément intentionnel est **présumé** par la loi

Charge de la preuve

La preuve peut être apportée par des éléments objectifs : échanges électroniques, captures d'écran, enregistrements d'appels, témoignages sur des interactions à distance. Le salarié doit établir des **faits permettant de présumer l'existence** du harcèlement ; il incombe ensuite à l'employeur de prouver que ces faits ne constituent pas du harcèlement.

Modalités pratiques

Formes de harcèlement à distance

Le harcèlement à distance se manifeste par diverses formes :

- **Insultes répétées**, menaces, humiliations publiques dans des groupes de discussion
- **Mises à l'écart** de communications professionnelles essentielles
- **Pressions excessives** via messages en dehors des horaires
- **Surveillance abusive** par outils numériques
- **Commentaires à connotation sexuelle** dans des échanges professionnels
- Diffusion d'images ou contenus inappropriés

Obligations de l'employeur (articles L.246-3 et L.245-4)

Obligation	Description
Mesures préventives	Déterminer des mesures adaptées après consultation de la délégation du personnel
Évaluation interne	Évaluer l'efficacité des mesures en place
Action immédiate	Faire cesser immédiatement tout harcèlement dont il a connaissance
Protection de la victime	Garantir que les mesures prises ne soient pas au détriment de la victime
Procédures de signalement	Mettre en place des canaux confidentiels
Formation	Former les managers et salariés à la détection des situations de harcèlement à distance

Procédure pour les victimes

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

Signalement possible auprès de :

- L'employeur
- Le **délégué à l'égalité** (harcèlement sexuel)
- La **délégation du personnel** (harcèlement moral)
- L'**Inspection du travail et des mines (ITM)**

Conservation des preuves électroniques :

- Emails, captures d'écran, historiques de messagerie
- Ces preuves sont essentielles car les communications à distance laissent des traces

Protection contre les représailles :

- Tout licenciement ou mesure défavorable suite à un signalement est **nul de plein droit** (articles L.246-4 et L.245-5)
- Droit à l'**accompagnement** par un délégué lors des entrevues avec l'employeur dans le cadre de l'enquête

Droit de résiliation : Les victimes peuvent résilier leur contrat sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts si la faute de l'employeur a occasionné la résiliation (articles L.246-6 et L.245-7).

Pratiques et recommandations

Prévention

Politique interne :

- Élaborer une politique incluant **explicitement les comportements à distance** dans la définition du harcèlement
- Définir des **règles de civilité numérique** : chartes d'utilisation des outils, bonnes pratiques de communication
- Sensibiliser aux risques spécifiques : désinhibition derrière l'écran, permanence de la connexion, absence de régulation sociale

Formation :

- Former les managers au **management à distance respectueux** et aux signaux d'alerte
- Former les RH et managers à identifier les **patterns de harcèlement numérique** : volume anormal de messages, horaires inappropriés, ton agressif

Détection

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

- Assurer la **traçabilité des communications professionnelles** tout en respectant la vie privée
- Mettre en place des **canaux de signalement sécurisés et confidentiels**
- Surveiller les indicateurs : charge de communication excessive, messages hors horaires systématiques

Traitement

Procédures d'enquête :

- Prévoir des procédures permettant la **collecte et conservation des preuves électroniques**
- Garantir l'**impartialité** des enquêtes (enquêteur externe si nécessaire)
- Assurer un **encadrement humain** dans le traitement des signalements
- Maintenir la **confidentialité** tout au long du processus

Mesures conservatoires :

- Prévoir des mesures immédiates : suspension de l'auteur présumé, modification de l'organisation du travail
- Ne jamais pénaliser la victime

Égalité de traitement :

- Garantir la même protection à tous les salariés, quel que soit leur mode de travail (présentiel, télétravail, hybride)
- Adapter les procédures aux spécificités du travail à distance

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 29 mars 2023	Introduction du dispositif sur le harcèlement moral dans le Code du travail, entrée en vigueur le 9 avril 2023
Articles L.246-1 à L.246-7	Harcèlement moral : définition, obligations de prévention, protection contre les représailles
Art. L.246-2, alinéa 2	Extension explicite aux communications par quelque moyen que ce soit, même en dehors du temps de travail normal
Articles L.246-3	Obligations de l'employeur de faire cesser le harcèlement et de prendre des mesures préventives
Art. L.246-4	Protection contre les représailles, nullité de plein droit des mesures défavorables
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel dans la protection et l'assistance des victimes
Art. L.246-6	Droit du salarié victime de résilier son contrat sans préavis pour motif grave avec dommages-intérêts
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amendes de 251 à 2.500 euros (doublées en cas de récidive)
Articles L.245-1 à L.245-8	Harcèlement sexuel : définition, obligations de l'employeur, protection contre les représailles, compétence de l'ITM
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel incluant tout comportement (physique, verbal ou non verbal)
Art. L.245-4	Obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement sexuel
Art. L.245-5	Protection contre les représailles pour harcèlement sexuel
Art. L.245-6	Rôle du délégué à l'égalité dans la protection contre le harcèlement sexuel
Art. L.246-8 et L.245-8	Compétence de l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour contrôler le respect de ces dispositions
Art. L.614-13	Amendes administratives pouvant aller jusqu'à 25.000 euros en cas de non-respect des injonctions de l'ITM
Convention du 25 juin 2009	Harcèlement et violence au travail, déclarée d'obligation générale (coexiste avec la loi, dispositions plus favorables applicables)

L'absence de contact physique n'exonère ni l'auteur ni l'employeur de leur responsabilité. La distance ne constitue pas une circonstance atténuante. Au contraire, les communications électroniques laissent des traces qui facilitent la constitution de preuves.

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

Les employeurs doivent adapter leurs dispositifs de prévention et de traitement aux spécificités du travail à distance et de l'usage des outils numériques. La conservation des preuves électroniques doit respecter les règles de protection des données personnelles et le droit à la vie privée des salariés.

Toute plainte relative à des faits commis à distance doit être traitée avec la même rigueur et célérité que pour des faits sur site. Le développement massif du télétravail et des outils de communication à distance rend cette protection d'autant plus essentielle.

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.