

Que faire si un salarié publie en ligne des propos sexistes ou discriminatoires liés au travail ?

Réponse courte

L'employeur doit d'abord **analyser factuellement** les propos publiés, recueillir et conserver les preuves de manière licite, puis convoquer le salarié à un entretien préalable pour lui exposer les faits et recueillir ses observations. Selon la gravité des propos et leur impact, il peut prononcer une sanction disciplinaire proportionnée, allant de l'avertissement au licenciement, en respectant la procédure prévue aux articles [L.124-3](#), [L.124-4](#) et [L.124-10](#) du Code du travail.

Toute sanction doit être **notifiée par écrit et motivée**, en rappelant les droits de recours du salarié. Si les propos constituent une infraction pénale (incitation à la haine, diffamation, injure), l'employeur peut également déposer plainte auprès des autorités compétentes. Il est recommandé d'impliquer la délégation du personnel si nécessaire et de consulter un juriste en cas de doute sur la qualification des faits ou la proportionnalité de la sanction.

Définition

La publication en ligne de **propos sexistes ou discriminatoires** par un salarié en lien avec le travail désigne toute communication, sur un support numérique accessible à des tiers (réseaux sociaux, forums, blogs, etc.), de contenus portant atteinte à l'**égalité de traitement**, à la dignité ou à l'intégrité d'une personne ou d'un groupe de personnes, en raison de leur sexe, origine, orientation sexuelle, religion, handicap ou toute autre **caractéristique protégée** par la loi. Ces propos sont considérés comme discriminatoires dès lors qu'ils créent un **environnement de travail hostile**, humiliant ou offensant, ou qu'ils portent préjudice à la réputation de l'entreprise ou de ses membres.

La **discrimination** et le **harcèlement**, y compris par voie électronique, sont strictement interdits dans le cadre professionnel, conformément à la **loi du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement et à l'article [L.251-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

L'employeur peut intervenir si les propos publiés présentent un lien suffisant avec la relation de travail, selon les critères suivants :

Critère	Caractérisation
Lien avec le travail	Propos visant collègues, supérieurs ou entreprise
Contexte professionnel	Utilisation d'outils professionnels, identification de l'entreprise
Proportionnalité	Sanction adaptée à la gravité des propos
Droits de la défense	Garantie d'un entretien contradictoire
Licéité de la preuve	Respect de la vie privée et du RGPD
Égalité de traitement	Application uniforme (art. L.251-1)

Modalités pratiques

Dès la connaissance de la publication, l'employeur doit suivre les étapes suivantes :

Étape	Description
Analyse factuelle	Examen circonstancié des propos incriminés
Collecte des preuves	Captures d'écran, liens, date et heure
Entretien préalable	Convocation conforme à l'art. L.124-10
Sanction proportionnée	Avertissement au licenciement avec/sans préavis
Notification écrite	Motivation précise et voies de recours
Plainte pénale	Si infraction (incitation, diffamation, injure)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans le **règlement interne** ou le **code de conduite** de l'entreprise des dispositions spécifiques relatives à l'utilisation des réseaux sociaux et à la prohibition des propos discriminatoires, y compris en dehors du temps et du lieu de travail lorsque l'image ou le climat social de l'entreprise sont affectés.

Une **sensibilisation régulière** des salariés aux risques liés à la publication de contenus en ligne et à la lutte contre les discriminations doit être organisée. L'employeur doit veiller à traiter chaque situation avec **impartialité**, en évitant toute discrimination ou atteinte injustifiée à la liberté d'expression, et à documenter l'ensemble de la **procédure disciplinaire**. En cas de doute, il est conseillé de consulter un juriste spécialisé en droit du travail luxembourgeois et d'informer la **délégation du personnel** selon l'article [L.414-3](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis par l'employeur
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg

L'employeur doit agir rapidement mais avec rigueur, en respectant scrupuleusement la procédure disciplinaire, la protection des données et les droits du salarié, afin d'éviter tout risque de contestation ou de nullité de la sanction. Toute collecte de preuve doit être strictement nécessaire et proportionnée à l'objectif poursuivi.

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.