

# Le cyberharcèlement entre collègues sur les messageries d'entreprise est-il une faute professionnelle ?

## Réponse courte

Oui, le **cyberharcèlement entre collègues** via les messageries d'entreprise (Teams, Slack, e-mail, chats internes) constitue une **faute professionnelle** au sens du droit luxembourgeois. La **loi du 29 mars 2023** relative à la protection contre le harcèlement moral au travail, codifiée aux **articles L.246-1 et suivants** du Code du travail, s'applique pleinement aux comportements commis par voie numérique, dès lors qu'ils se produisent dans le cadre des relations de travail.

Selon la gravité, la répétition et l'atteinte portée à la victime, ces agissements peuvent être qualifiés de **faute grave** justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité sur le fondement de l'**article L.124-10** du Code du travail.

L'employeur a par ailleurs une **obligation de prévention** active : il doit mettre en place des mesures organisationnelles, informer le personnel et intervenir sans délai dès qu'un signalement lui parvient, y compris lorsque les faits se déroulent exclusivement sur des canaux numériques.

## Définition

Le **cyberharcèlement** désigne des comportements abusifs, répétés et hostiles commis à l'encontre d'un salarié par voie électronique. Les messageries d'entreprise sont un vecteur privilégié : messages humiliants, exclusion de groupes de discussion, diffusion de rumeurs, propos sexistes ou discriminatoires, ou **pression psychologique** continue.

La **loi du 29 mars 2023** a introduit une définition élargie du **harcèlement moral** couvrant tout agissement hostile ayant pour objet ou pour effet une **atteinte à la dignité**, à la santé physique ou psychique, ou à l'avenir professionnel du salarié. Le support numérique n'exonère ni l'auteur, ni l'employeur, de leurs responsabilités respectives.

## Conditions d'exercice

Les éléments qualifiant un comportement numérique en cyberharcèlement sont les suivants.

Critère	Règle
Répétition	Agissements multiples, pas un incident isolé
Intentionnalité	Pas exigée si l'effet sur la victime est avéré
Cadre professionnel	Canaux d'entreprise ou en lien avec le travail
Atteinte	Dignité, santé ou avenir professionnel affectés
Qualification grave	Violence, discrimination, menaces caractérisées

## Modalités pratiques

L'employeur doit structurer sa réponse disciplinaire selon les étapes suivantes.

Étape	Modalité
Signalement	Canal interne dédié et confidentiel
Analyse	Enquête interne, préservation des messages
Audition	Entretien contradictoire avec l'auteur présumé
Sanction	Avertissement, mise à pied ou licenciement
Suivi	Accompagnement de la victime, mesures RH

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de compléter le **règlement interne** par une **charte numérique** précisant les usages acceptables des messageries et rappelant l'interdiction de toute **conduite hostile** en ligne. Les managers doivent être formés à détecter les signaux faibles et à intervenir rapidement.

La conservation des preuves numériques suppose une **procédure claire** : captures d'écran datées, export des conversations, horodatage, avec respect du **RGPD**. La sanction doit être **proportionnée** à la gravité, au contexte et à l'ancienneté, et motivée avec précision dans la lettre de licenciement.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.246-1</a> du Code du travail	Définition du harcèlement moral
Art. <a href="#">L.246-2</a> du Code du travail	Obligations de prévention de l'employeur
Art. <a href="#">L.124-10</a> du Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. <a href="#">L.261-1</a> du Code du travail	Protection des données des salariés
Loi du 29 mars 2023	Protection contre le harcèlement moral
Loi du 1er août 2018	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg

Le cyberharcèlement via les outils professionnels engage à la fois la responsabilité de l'auteur et celle de l'employeur défaillant en prévention. La qualification de faute grave reste une appréciation du tribunal du travail au cas par cas.

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.