

Comment l'employeur doit-il réagir face à un signalement de cyberharcèlement entre salariés ?

Réponse courte

Dès la réception d'un signalement, l'employeur luxembourgeois doit engager **sans délai une procédure interne** conforme à la **loi du 29 mars 2023** relative au harcèlement moral et aux **articles L.246-1 et suivants** du Code du travail. Cette obligation vise à **protéger la victime**, à préserver les **preuves numériques** (captures d'écran, logs des messageries, historiques d'e-mails) et à examiner objectivement les faits par une enquête contradictoire.

L'employeur peut adopter des **mesures conservatoires immédiates** (suspension des accès, séparation physique des équipes, télétravail temporaire) et doit ensuite décider de mesures correctives : **accompagnement psychologique** de la victime, sanctions disciplinaires proportionnées pouvant aller jusqu'au **licenciement pour motif grave** selon l'**article L.124-10**, et actions de prévention systémiques pour éviter la répétition. L'absence de réaction ou une réaction tardive engage la responsabilité propre de l'employeur.

Définition

Le **signalement de cyberharcèlement** est la communication formelle ou informelle par laquelle un salarié porte à la connaissance de l'employeur, d'un manager, des RH ou de la délégation du personnel, des faits de harcèlement commis via des canaux numériques professionnels ou en lien avec le travail.

La **procédure interne** articule trois phases : la **réception sécurisée** du signalement, l'**enquête contradictoire** et les **mesures correctives**. Cette obligation de réaction découle de l'**obligation de sécurité** de l'employeur, qui doit assurer la **protection de la dignité** et de la **santé mentale** des salariés, y compris dans l'environnement numérique de travail.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il réagir face à un signalement de cyberharcèlement entre salariés ?

L'employeur doit engager sans délai une procédure interne conforme à la loi du 29 mars 2023 et aux articles L.246-1 et suivants du Code du travail. Cette obligation vise à protéger la victime, préserver les preuves numériques et examiner objectivement les faits.

Quel risque pour l'employeur passif face au signalement ?

L'employeur qui reste passif s'expose à voir sa responsabilité engagée devant le tribunal du travail. La preuve d'une réaction diligente et documentée est essentielle en cas de contentieux ultérieur. L'absence de réaction ou une réaction tardive engage la responsabilité de l'employeur.

Quelles étapes structurent la procédure ?

La procédure comporte la réception (canal dédié, accusé écrit), les mesures conservatoires (séparation, télétravail), la collecte de preuves (captures, logs, exports), l'enquête (auditions, recoupements, rapport), la décision (sanction ou classement motivé) et le suivi (accompagnement à 3 et 6 mois).

Quelles mesures conservatoires peut-on prendre ?

L'employeur peut adopter des mesures immédiates : suspension des accès, séparation physique des équipes, télétravail temporaire. Il doit ensuite décider de mesures correctives (accompagnement psychologique, sanctions disciplinaires) et d'actions de prévention systémiques.

Quels principes respecter lors de la procédure ?

Il faut la célérité (réaction dans les jours), la confidentialité (diffusion limitée), le contradictoire (audition victime et auteur), la présomption d'innocence (pas de sanction avant enquête), la conservation des preuves (RGPD) et la neutralité (enquêteur impartial, parfois externe).

Quels textes encadrent la procédure de signalement ?

Les articles L.246-1 (définition), L.246-2 (obligations), L.124-10 (motif grave), L.261-1 (vie privée) du Code du travail, la loi du 29 mars 2023 (procédure interne obligatoire) et le règlement (UE) 2016/679 (RGPD applicable aux preuves numériques).

Conditions d'exercice

Les principes à respecter tout au long de la procédure sont les suivants.

Critère	Règle
Célérité	Réaction dans les jours suivant le signalement
Confidentialité	Diffusion limitée aux personnes nécessaires
Contradictoire	Audition de la victime et de l'auteur présumé
Présomption d'innocence	Pas de sanction avant enquête
Conservation preuves	Export et horodatage conformes au RGPD
Neutralité	Enquêteur impartial, parfois externe

Modalités pratiques

La procédure type se déroule en plusieurs étapes clairement définies.

Étape	Modalité
Réception	Canal dédié, accusé écrit au signalant
Mesures conservatoires	Séparation des équipes, télétravail, retrait d'accès
Collecte de preuves	Captures, logs, exports de messageries
Enquête	Auditions, recoupements, rapport écrit
Décision	Sanction proportionnée ou classement motivé
Suivi	Accompagnement victime, bilan à 3 et 6 mois

Pratiques et recommandations

Il est essentiel de disposer d'une **procédure écrite et connue** de tous, diffusée dans le règlement interne et régulièrement rappelée. La désignation d'une **personne de confiance** interne, ou le recours à un enquêteur externe, garantit l'**impartialité** lorsque les faits concernent un manager ou un cadre dirigeant.

La **préservation des preuves numériques** est une étape critique : les captures d'écran doivent être datées, les conversations exportées et stockées sur support sécurisé, avec traçabilité. L'accompagnement de la victime passe par un soutien psychologique, un **suivi médical** via la médecine du travail et, si nécessaire, un **aménagement du poste**. Les sanctions doivent être cohérentes avec la grille disciplinaire et la jurisprudence du tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-1 du Code du travail	Définition du harcèlement moral
Art. L.246-2 du Code du travail	Obligations de prévention et réaction
Art. L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. L.261-1 du Code du travail	Protection des données salariés
Loi du 29 mars 2023	Procédure interne obligatoire
Règlement (UE) 2016/679	RGPD applicable aux preuves numériques

L'employeur qui reste passif face à un signalement s'expose à voir sa responsabilité engagée devant le tribunal du travail. La preuve d'une réaction diligente et documentée est essentielle en cas de contentieux ultérieur.

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.