

# Un échange sur Teams ou Slack peut-il être versé comme preuve en droit du travail au Luxembourg ?

## Réponse courte

**Oui, sous conditions strictes.**

Les conversations issues de messageries collaboratives professionnelles (Teams, Slack, Mattermost, etc.) peuvent être produites comme preuves devant les juridictions du travail luxembourgeoises, mais leur recevabilité dépend de leur **authenticité**, de leur **intégrité** et du respect des règles de **proportionnalité** (notamment RGPD).

Elles constituent un **commencement de preuve** et doivent souvent être corroborées par d'autres éléments.

## Définition

Les **messageries collaboratives professionnelles** sont des outils internes permettant la communication écrite, vocale et le partage de fichiers entre salariés. Contrairement aux SMS (usage personnel ou mixte) et aux e-mails (plus formels), ces outils sont considérés comme faisant partie de l'**espace de travail numérique** de l'entreprise.

Les messages échangés sur ces plateformes peuvent servir à démontrer :

- un **ordre donné par un supérieur**,
- un **accord sur une tâche ou un planning**,
- un **comportement fautif ou abusif** (ex. harcèlement via messagerie).

## Conditions d'exercice

Pour être recevables :

- Les messages doivent être **conservés dans leur forme originale**, avec horodatage et identifiant de l'expéditeur.
- Les captures d'écran seules sont fragiles ? privilégier les **exports certifiés** ou les **logs serveurs**.
- L'employeur doit démontrer que la collecte est **proportionnée** et conforme au **RGPD** (pas de surveillance généralisée).
- Les salariés doivent être **informés par la charte informatique** ou le règlement intérieur de la possibilité que leurs communications professionnelles soient utilisées à titre de preuve.

## Modalités pratiques

En cas de litige :

- Le juge appréciera la valeur probante d'un échange Teams/Slack au regard d'autres preuves (contrats, e-mails, témoignages).
- Si les messages sont contestés, une **expertise informatique** peut être ordonnée pour vérifier leur authenticité.
- En matière disciplinaire, l'usage de tels messages doit être justifié par la nécessité de démontrer la faute, et non par une surveillance généralisée.

**Exemple concret :**

- Un salarié accuse son supérieur de harcèlement : les messages Slack injurieux peuvent être produits comme élément probatoire.
- Une contestation d'horaires : les échanges Teams confirmant un accord oral peuvent servir de commencement de preuve.

## Pratiques et recommandations

- Privilégier des solutions professionnelles conformes au droit européen (Microsoft 365, Slack Enterprise, etc.) avec **outils d'archivage sécurisé**.
- Documenter dans la **charte informatique** l'usage possible de ces communications comme preuve.
- Conserver les logs et exports officiels, plutôt que de simples captures.
- Associer les représentants du personnel à la mise en place des politiques de surveillance et de conservation.
- Informer les salariés des durées de conservation et de leurs droits d'accès/suppression conformément au **RGPD**.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** : art. L.261-1 et suivants (protection des données, surveillance des communications).
- **Code civil** : art. 1347 (commencement de preuve par écrit).
- **RGPD (Règlement UE 2016/679)** : proportionnalité et information préalable.
- **Règlement (UE) 910/2014 – eIDAS** : applicabilité en cas de signature ou horodatage qualifié.
- **Jurisprudence luxembourgeoise et CJUE** : recevabilité conditionnée au respect des droits fondamentaux (vie privée, proportionnalité).

Les échanges sur Teams ou Slack ne sont pas assimilés à un écrit officiel. Ils peuvent être contestés et doivent toujours être renforcés par d'autres preuves. Leur force probante dépendra du respect des procédures internes, de la conservation technique et du cadre RGPD.

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.