

Quels écrits peuvent être utilisés comme preuve d'un harcèlement ?

Réponse courte

En droit luxembourgeois, le salarié victime de harcèlement peut produire un large éventail d'écrits comme preuve. L'art. [L.246-4](#) du Code du travail prévoit un régime de **preuve partagée** : le salarié doit établir des faits permettant de **présumer** l'existence du harcèlement, puis la charge se renverse sur l'employeur qui doit prouver que les agissements ne constituent pas un harcèlement.

Les écrits recevables comprennent les **courriels professionnels**, les messages instantanés, les SMS, les comptes rendus de réunion, les attestations de témoins, les certificats médicaux et le journal des incidents. La preuve doit être **loyalement obtenue** : les enregistrements clandestins ou les documents volés peuvent être écartés par le juge. Le respect du RGPD et de l'art. [L.261-1](#) s'impose dans la collecte des preuves.

Définition

La preuve du harcèlement désigne l'ensemble des **éléments matériels et écrits** produits par le salarié ou l'employeur devant le tribunal du travail pour établir ou contester la réalité de faits constitutifs de harcèlement moral (art. [L.246-2](#)) ou sexuel (art. [L.245-2](#)). Le régime probatoire luxembourgeois repose sur un système de **présomption** favorable au salarié.

Conditions d'exercice

La recevabilité des écrits comme preuve de harcèlement est soumise à plusieurs conditions.

Condition	Détail
Présomption	Le salarié doit établir des faits permettant de présumer le harcèlement (art. L.246-4)
Renversement	L'employeur doit prouver que les agissements ne constituent pas un harcèlement
Loyauté	Les preuves doivent être obtenues de manière loyale et licite
Pertinence	Les écrits doivent être en lien direct avec les faits de harcèlement allégués
Authenticité	Les documents ne doivent pas avoir été altérés ou falsifiés
RGPD	La collecte et la conservation des preuves doivent respecter la protection des données personnelles

Modalités pratiques

Les écrits utilisables comme preuve de harcèlement se répartissent en plusieurs catégories.

Type d'écrit	Détail
Courriels professionnels	Messages envoyés ou reçus sur la messagerie de l'entreprise, y compris leur historique
Messages instantanés	Conversations sur les plateformes professionnelles (Teams, Slack) ou SMS liés au travail
Attestations de témoins	Déclarations écrites de collègues ayant assisté aux agissements (art. L.246-4 , §2)
Certificats médicaux	Attestations du médecin traitant ou du médecin du travail constatant l'impact sur la santé
Journal des incidents	Chronologie détaillée des faits avec dates, heures, lieux et témoins, tenue par la victime
Comptes rendus officiels	Procès-verbaux de réunions, évaluations, notes de service, avertissements
Correspondances RH	Courriers de signalement adressés à la hiérarchie, aux RH ou à la délégation du personnel

Pratiques et recommandations

Encourager les salariés à documenter systématiquement les incidents par un journal chronologique précis (date, heure, lieu, faits, témoins), car la répétition et la systématisation des agissements sont des critères constitutifs du harcèlement moral au sens de l'art. [L.246-2](#).

Conserver les preuves dans leur format d'origine (captures d'écran horodatées, impressions de courriels avec en-têtes complets) afin de garantir leur authenticité et leur force probante devant le tribunal du travail.

Inform les salariés que la messagerie professionnelle est un outil recevable en justice et que les courriels envoyés depuis le système de l'entreprise peuvent être produits comme preuve, sous réserve du respect du principe de loyauté.

Éviter les enregistrements clandestins de conversations sans le consentement de l'interlocuteur, car la jurisprudence luxembourgeoise peut écarter ces preuves et leur utilisation pourrait constituer une infraction pénale au titre de la protection de la vie privée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.246-4</u> Code du travail	Régime de preuve partagée et protection contre les représailles en matière de harcèlement moral
Art. <u>L.246-2</u> Code du travail	Définition du harcèlement moral : répétition, systématisation, atteinte à la dignité
Art. <u>L.245-2</u> Code du travail	Définition du harcèlement sexuel
Art. <u>L.245-5</u> Code du travail	Protection des témoins et régime probatoire en matière de harcèlement sexuel
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection des données personnelles dans le cadre des relations de travail

Le régime de preuve partagée est un mécanisme protecteur pour le salarié qui n'a pas à prouver de manière irréfutable le harcèlement, mais seulement à établir des faits permettant de le présumer. Le recoupement de plusieurs écrits (courriels, attestations, certificats médicaux) constitue la stratégie probatoire la plus efficace, la jurisprudence appréciant la preuve dans son ensemble plutôt qu'élément par élément.

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.