

# Le droit luxembourgeois du harcèlement s'applique-t-il au frontalier en télétravail ?

## Réponse courte

Le **droit luxembourgeois du harcèlement** s'applique pleinement au frontalier en télétravail, dès lors que son contrat de travail est soumis au droit luxembourgeois. Les articles [L.246-1](#) et suivants du Code du travail, qui définissent et sanctionnent le **harcèlement moral** et le **harcèlement sexuel**, protègent tous les salariés indépendamment de leur lieu d'exécution du travail, comme précisé dans la fiche sur [protection contre le harcèlement en télétravail](#).

L'employeur conserve son obligation de **prévention** et de **protection** contre le harcèlement, y compris lorsque celui-ci se manifeste par des moyens numériques (courriels, visioconférences, messageries instantanées) dans le cadre du télétravail.

## Définition

Le **harcèlement moral** au travail est défini par l'article [L.246-2](#) du Code du travail comme toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique du salarié. Le **harcèlement sexuel** est défini par l'article [L.245-2](#) comme tout comportement à connotation sexuelle non désiré. En contexte de télétravail, ces comportements peuvent se manifester par des pressions numériques, un **cyberharcèlement** ou un isolement volontaire du salarié, comme précisé dans la fiche sur [risques psychosociaux en télétravail frontalier](#).

## Conditions d'exercice

La protection contre le harcèlement en télétravail transfrontalier s'applique aux conditions suivantes.

Condition	Détail
<b>Contrat luxembourgeois</b>	Le salarié doit être titulaire d'un contrat soumis au droit luxembourgeois
<b>Obligation de prévention</b>	L'employeur doit prévenir le harcèlement, y compris à distance (Art. <a href="#">L.312-1</a> )
<b>Signalement</b>	Le salarié peut signaler les faits quel que soit son lieu de travail
<b>Protection du signalant</b>	Interdiction de représailles contre le salarié qui signale (Art. <a href="#">L.246-3</a> )
<b>Enquête interne</b>	L'employeur doit diligenter une enquête en cas de signalement

## Modalités pratiques

L'employeur doit adapter ses procédures de prévention du harcèlement au contexte du télétravail.

Élément	Détail
<b>Politique anti-harcèlement</b>	Diffuser la politique à tous les salariés, y compris télétravailleurs frontaliers
<b>Canal de signalement</b>	Mettre en place un canal de signalement accessible à distance (plateforme, courriel dédié)
<b>Personne de confiance</b>	Désigner une personne de confiance joignable par les télétravailleurs
<b>Formation des managers</b>	Former les managers au repérage du harcèlement numérique
<b>Suivi des signalements</b>	Documenter et traiter chaque signalement dans les délais légaux

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**intégrer** dans la charte télétravail des dispositions spécifiques sur la prévention du harcèlement numérique. L'employeur doit **sensibiliser** régulièrement les équipes aux risques de cyberharcèlement et aux bonnes pratiques de communication à distance. Un **dispositif d'écoute** accessible depuis le pays de résidence du frontalier doit être mis en place. Il convient de **documenter** rigoureusement les faits signalés et les mesures prises, car la charge de la preuve incombe à l'employeur en cas de contentieux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <a href="#">L.246-1</a> à <a href="#">L.246-8</a> du Code du travail</b>	Harcèlement moral au travail
<b>Art. <a href="#">L.245-1</a> à <a href="#">L.245-4</a> du Code du travail</b>	Harcèlement sexuel au travail
<b>Art. <a href="#">L.312-1</a> du Code du travail</b>	Obligation générale de sécurité de l'employeur
<b>Convention du 20 octobre 2020</b>	Droits des télétravailleurs
<b>Art. <a href="#">L.251-1</a> du Code du travail</b>	Non-discrimination

Le fait que le harcèlement se produise via des outils numériques ne diminue en rien la responsabilité de l'employeur. Les tribunaux du travail luxembourgeois reconnaissent le cyberharcèlement comme une forme de harcèlement moral au sens de l'article [L.246-2](#).

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.