

Une ASBL peut-elle être poursuivie pour harcèlement moral ou sexuel au travail ?

Réponse courte

Oui, une ASBL luxembourgeoise peut être poursuivie pour harcèlement moral ou sexuel au travail. L'article [L.245-4](#) du Code du travail impose à tout employeur une **obligation légale de prévention**, qui s'applique pleinement aux ASBL. Le harcèlement moral (article [L.245-2](#)) désigne tout comportement abusif et répété portant atteinte à la dignité d'une personne, tandis que le harcèlement sexuel couvre tout comportement à connotation sexuelle non désiré.

La responsabilité civile, administrative et pénale de l'ASBL peut être engagée en cas de manquement à la prévention ou de défaut de traitement des signalements. Les sanctions peuvent atteindre **250 000 euros d'amende** et **5 ans d'emprisonnement** pour les responsables individuels. L'ASBL doit mettre en place une **procédure interne de signalement**, désigner des **personnes de confiance** et protéger les victimes et les lanceurs d'alerte conformément à l'article [L.271-1](#).

La responsabilité personnelle des dirigeants peut également être engagée en cas de **négligence grave** dans la prévention ou le traitement du harcèlement, ce qui rend impératif d'agir dès le premier signalement.

Définition

Le **Code du travail** luxembourgeois définit le **harcèlement** moral (Art. [L.245-2](#)) comme tout comportement abusif et répété qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, dégradant ses conditions de travail.

Le harcèlement sexuel (Art. [L.245-2](#)) est défini comme tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe, non désiré, portant atteinte à la dignité d'une personne ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Voir également la fiche relative à [obligation de signalement des faits de harcèlement](#).

Conditions d'exercice

L'ASBL employeur a une **obligation légale de protection** envers ses salariés (Art. [L.245-4](#)). Le tableau suivant résume le périmètre de responsabilité et les cas d'engagement.

Critère	Détail
Personnes visées	Membres du conseil d'administration, salariés, bénévoles, toute personne en relation avec l'ASBL
Manquement prévention	Défaut dans l'obligation de prévention du harcèlement
Absence de protection	Absence de mesures de protection des victimes
Défaut de traitement	Défaut de traitement des signalements reçus
Tolérance	Tolérance de comportements illicites au sein de l'association

Modalités pratiques

Le tableau suivant résume les recours de la victime et les obligations de l'ASBL.

Aspect	Détail
Recours <u>ITM</u>	La victime peut saisir l'Inspection du Travail et des Mines
Plainte pénale	Possibilité de porter plainte auprès du Procureur d'État
Action judiciaire	Engagement d'une action devant le tribunal du travail
Résiliation	Demande de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur
Procédure interne	Mise en place d'une procédure interne de signalement
Protection victimes	Mesures de protection des victimes
Confidentialité	Système de traitement confidentiel des plaintes
Documentation	Documentation des incidents et des actions entreprises

Pratiques et recommandations

L'ASBL doit impérativement :

- Établir une politique écrite anti-harcèlement
- Former les responsables et sensibiliser le personnel
- Désigner des personnes de confiance
- Garantir la confidentialité des procédures
- Assurer la traçabilité des actions
- Protéger les lanceurs d'alerte

Cadre juridique

Le harcèlement au travail dans les ASBL est encadré par les textes suivants :

Référence	Objet
Art. L.245-1 à L.245-9	Définition et sanctions du harcèlement
Art. L.245-4	Obligations de prévention de l'employeur
Art. L.271-1	Protection des lanceurs d'alerte
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel
Loi du 29 novembre 2006	Harcèlement moral et sexuel

La responsabilité personnelle des dirigeants d'ASBL peut être engagée en cas de négligence grave dans la prévention ou le traitement du harcèlement. Il est crucial d'agir dès le premier signalement et de documenter toutes les actions entreprises.

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.