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.246-2) désigne toute conduite répétée dégradant les conditions de travail, le harcèlement sexuel (article L.245-2) tout comportement à connotation sexuelle non désiré.

La responsabilité de l'ASBL est engagée en cas de manquement à la prévention ou de défaut de traitement des signalements. L'employeur qui reste inactif après un signalement de harcèlement moral encourt l'amende de **251 à 2 500 euros** de l'article L.246-7, et la discrimination est pénalement réprimée (art. 455 du Code pénal). L'ASBL doit mettre en place une **procédure interne de signalement**, désigner des **personnes de confiance** et protéger les victimes et témoins contre les représailles (art. L.246-4).

La responsabilité personnelle des dirigeants peut également être engagée en cas de **négligence grave** dans la prévention ou le traitement du harcèlement.

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.

Questions fréquentes

Comment le Code du travail luxembourgeois définit-il le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral, défini à l'article L.246-2 du Code du travail (loi du 29 mars 2023), désigne toute conduite répétée ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le caractère répété est déterminant pour qualifier les faits.

Les dirigeants d'ASBL peuvent-ils être personnellement responsables en cas de harcèlement ?

Oui, la responsabilité personnelle des dirigeants 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 pour limiter ce risque.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles obligations de prévention pèsent sur l'ASBL employeur ?

L'ASBL doit prévenir le harcèlement, faire cesser immédiatement les faits signalés (article L.246-3), garantir la confidentialité, former les responsables et protéger les victimes et témoins contre les représailles (article L.246-4). Les signalements de violations du droit relèvent en outre de la loi du 16 mai 2023 sur les lanceurs d'alerte.

Quelles sanctions risque une ASBL en cas de harcèlement avéré ?

L'employeur qui reste inactif après un signalement de harcèlement moral encourt une amende de 251 à 2 500 euros (article L.246-7), doublée en cas de récidive dans les deux ans. S'y ajoutent la responsabilité civile de l'ASBL, la nullité des représailles (article L.246-4) et, pour la discrimination, les peines de l'article 455 du Code pénal.

Quels recours s'offrent à une victime de harcèlement dans une ASBL ?

La victime peut saisir l'Inspection du Travail et des Mines, porter plainte auprès du Procureur d'État, engager une action devant le tribunal du travail ou demander la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur. Plusieurs voies peuvent être cumulées.

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

Oui, une ASBL luxembourgeoise peut être poursuivie pour harcèlement moral ou sexuel. Les articles L.245-4 (harcèlement sexuel) et L.246-3 (harcèlement moral) du Code du travail imposent à tout employeur de prévenir et de faire cesser ces agissements, sans dérogation liée au statut associatif.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Aspect	Détail
Recours ITM	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 :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Référence	Objet
Art. L.245-1 à L.245-8	Harcèlement sexuel : définition et régime
Art. L.246-1 à L.246-7	Harcèlement moral : définition, obligations de l'employeur et amende de 251 à 2 500 euros
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.