L'obligation de signalement des faits de harcèlement s'applique-t-elle aux ASBL ?

Réponse courte

Oui, l'obligation de prévention et de traitement des faits de harcèlement s'applique pleinement aux ASBL employant des salariés. Le Code du travail protège tout salarié contre le harcèlement sexuel (art. L.245-1 et s.) et le harcèlement moral (art. L.246-1 et s.), quelle que soit la forme juridique de l'employeur. L'ASBL doit mettre en place une **procédure interne de signalement**, désigner une **personne de référence** et agir immédiatement en cas de signalement, sous peine d'engager sa responsabilité.

La loi du 16 mai 2023 sur la protection des lanceurs d'alerte renforce cette obligation en protégeant toute personne qui signale des faits de harcèlement. Les salariés, stagiaires et bénévoles peuvent signaler sans crainte de représailles. L'ASBL employant au moins **50 salariés** doit disposer d'un **canal de signalement interne** conforme. Pour les structures de taille inférieure, un signalement direct auprès de l'ITM ou du procureur d'État reste possible.

L'ASBL qui ne réagit pas à un signalement engage sa **responsabilité civile et pénale**. Les dommages et intérêts pour harcèlement peuvent inclure le **préjudice moral** et la perte de rémunération. Voir également la fiche relative à législation sur les lanceurs d'alerte dans les ASBL.

Définition

L'obligation de signalement des faits de **harcèlement** en **ASBL** désigne le devoir pour l'association employeur de mettre en place des mécanismes permettant à toute personne de signaler des faits de harcèlement moral ou sexuel, et d'y donner suite par une enquête et des mesures correctives appropriées. Voir également la fiche relative à poursuites pour harcèlement moral ou sexuel en ASBL.

Questions fréquentes

À partir de combien de salariés un canal de signalement interne est-il obligatoire en ASBL ?

L'ASBL employant au moins 50 salariés doit disposer d'un canal de signalement interne conforme à la loi du 16 mai 2023. Pour les structures de taille inférieure, un signalement direct auprès de l'ITM ou du procureur d'État reste possible.

L'obligation de signalement du harcèlement s'applique-t-elle aux ASBL ?

Oui, l'obligation de prévention et de traitement du harcèlement s'applique pleinement aux ASBL employant des salariés. Le Code du travail protège tout salarié contre le harcèlement sexuel (art. L.245-1 et s.) et moral (art. L.246-1 et s.), quelle que soit la forme juridique.

Pourquoi désigner une personne de confiance externe au conseil d'administration ?

Dans les petites ASBL, la proximité entre administrateurs et salariés peut décourager les victimes de signaler à une personne perçue comme partie prenante. Désigner une personne extérieure au conseil garantit l'impartialité du traitement et favorise la libération de la parole.

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

Que risque une ASBL qui ne réagit pas à un signalement de harcèlement ?

L'ASBL qui ne réagit pas engage sa responsabilité civile et pénale. La victime peut saisir directement l'ITM ou le procureur d'État. Les dommages et intérêts pour harcèlement peuvent inclure le préjudice moral et la perte de rémunération.

Quelles obligations pèsent sur l'ASBL après réception d'un signalement de harcèlement ?

L'ASBL doit accuser réception, mener une enquête impartiale, prendre les mesures correctives nécessaires pour faire cesser le harcèlement et assurer un suivi de la victime. La confidentialité du signalant et des personnes mises en cause doit être strictement protégée.

Qui peut signaler un fait de harcèlement dans une ASBL ?

Les salariés, stagiaires, bénévoles et anciens salariés peuvent signaler des faits de harcèlement sans crainte de représailles. La protection du signalant interdit toute mesure défavorable contre le lanceur d'alerte, conformément à la loi du 16 mai 2023.

Conditions d’exercice

L'obligation de signalement s'impose à toutes les ASBL employant des salariés, avec des modalités variables selon la taille.

Critère	Détail
Harcèlement sexuel	Art. L.245-1 et s. : obligation de prévention et de réaction
Harcèlement moral	Art. L.246-1 et s. : obligation de prévention et de réaction
Canal interne	Obligatoire pour les ASBL de 50 salariés et plus (loi du 16 mai 2023)
Protection du signalant	Interdiction de représailles contre le lanceur d'alerte
Personnes concernées	Salariés, stagiaires, bénévoles et anciens salariés
Enquête	L'employeur doit mener une enquête après chaque signalement

Modalités pratiques

La mise en conformité avec les obligations de signalement suit un processus structuré.

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

Étape	Action
Personne de référence	Désigner un interlocuteur de confiance pour recevoir les signalements
Procédure écrite	Rédiger une procédure de signalement et d'enquête interne
Canal de signalement	Mettre en place un canal sécurisé et confidentiel (50+ salariés)
Information	Communiquer la procédure à tous les salariés, stagiaires et bénévoles
Enquête	Mener une enquête impartiale après chaque signalement
Mesures correctives	Prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement
Suivi	Assurer un suivi de la victime et évaluer l'efficacité des mesures

Pratiques et recommandations

Désigner une personne de confiance extérieure au conseil d'administration pour recevoir les signalements. Dans les petites ASBL, la proximité entre administrateurs et salariés peut décourager les victimes de signaler des faits à une personne perçue comme partie prenante.

Former l'ensemble du personnel et des administrateurs à la reconnaissance des situations de harcèlement et à la procédure de signalement. La prévention repose avant tout sur la sensibilisation et la capacité de chacun à identifier les comportements inacceptables.

Protéger strictement la confidentialité du signalant et des personnes mises en cause pendant l'enquête interne. La divulgation de l'identité du lanceur d'alerte constitue une infraction au titre de la loi du 16 mai 2023 et expose l'ASBL à des sanctions.

Documenter chaque étape de la procédure de traitement du signalement : réception, accusé de réception, enquête, auditions, conclusions et mesures prises. Cette documentation est indispensable en cas de contentieux devant les juridictions du travail ou pénales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.245-1 et s. Code du travail	Harcèlement sexuel
Art. L.246-1 et s. Code du travail	Harcèlement moral
Loi du 16 mai 2023	Protection des lanceurs d'alerte, canal de signalement
Art. L.312-1 et s. Code du travail	Santé et sécurité au travail
RGPD et loi du 1er août 2018	Confidentialité des données dans le cadre du signalement

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

L'ASBL qui ne réagit pas à un signalement de harcèlement engage sa responsabilité civile et pénale. La victime peut saisir directement l'ITM ou le procureur d'État si l'employeur reste inactif. Les dommages et intérêts accordés par les tribunaux du travail pour harcèlement peuvent être très élevés, incluant le préjudice moral et la perte de rémunération.

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.