

Une ASBL peut-elle être pénalement responsable pour un manquement RH ?

Réponse courte

Oui, une ASBL peut être pénalement responsable pour des manquements RH conformément à l'article 34 du Code pénal. Cette responsabilité s'engage lorsqu'une infraction est commise pour son compte par ses **organes ou représentants**, même si la personne physique auteure n'est pas identifiée. Les sanctions prévues par l'art. L.571-1 vont de **500 à 750 000 euros d'amende**, et la **dissolution judiciaire** peut être prononcée dans les cas les plus graves.

Les infractions les plus courantes concernent les obligations de déclaration sociale, la santé et sécurité, les **discriminations** à l'embauche ou en cours d'emploi, le **harcèlement** moral ou sexuel et l'**entrave aux droits des délégués** du personnel. Les poursuites sont engagées sur procès-verbal de l'ITM ou sur plainte. Pour prévenir le risque pénal, l'ASBL doit mettre en place un système documenté de conformité RH, des formations régulières des dirigeants et un **dispositif d'alerte interne** conforme à l'art. L.271-1.

Définition

La responsabilité pénale d'une **ASBL** est définie par l'article 34 du Code pénal luxembourgeois comme la capacité juridique à répondre d'infractions commises pour son compte par ses organes ou représentants. Cette responsabilité s'applique de manière autonome, indépendamment de celle des personnes physiques ayant matériellement commis l'infraction. Voir aussi la fiche sur contrôles de l'ITM(<https://itm.public.lu/>) sur les petites ASBL.

Conditions d'exercice

Selon l'article 34-1 du Code pénal, trois conditions cumulatives doivent être réunies.

Condition	Détail
Objet social	L'infraction doit être commise pour le compte de l'ASBL dans le cadre de son objet social
Organes légaux	Les faits doivent être réalisés par ses organes légaux ou représentants dûment mandatés
Dispositions légales	L'infraction doit relever des dispositions du Code du travail prévoyant la responsabilité des personnes morales

La responsabilité pénale de l'ASBL peut être engagée même si la personne physique auteure n'est pas identifiée ou condamnée.

Modalités pratiques

Les infractions RH sanctionnées pénalement sont définies aux articles [L.571-1](#) à [L.571-7](#) du Code du travail.

Infraction	Détail
Déclaration sociale	Non-respect des obligations de déclaration sociale (L.571-1)
Santé et sécurité	Violations des règles de santé et sécurité (L.314-4)
Discrimination	Discriminations à l'embauche ou en cours d'emploi (L.251-1)
Harcèlement	Harcèlement moral ou sexuel (L.245-1)
Entrave	Entrave aux droits des délégués du personnel (L.415-11)

Les poursuites sont engagées sur procès-verbal de l'[ITM](#) ou sur plainte avec constitution de partie civile.

Pratiques et recommandations

Pour prévenir le risque pénal, l'ASBL doit mettre en place :. Voir aussi la fiche sur [risques liés à l'absence de contrat pour un administrateur](#).

- Un système documenté de conformité RH avec procédures écrites
- Des formations régulières des dirigeants sur leurs obligations légales
- Un dispositif d'alerte interne conforme à l'article [L.271-1](#)
- Des audits périodiques de conformité sociale
- Une traçabilité complète des décisions RH sensibles
- Une veille juridique sur les évolutions législatives

Cadre juridique

Le régime de responsabilité pénale des ASBL repose sur les textes suivants :

Référence	Objet
Art. 34 du Code pénal	Responsabilité pénale des personnes morales
Art. <u>L.571-1</u> à <u>L.571-7</u>	Sanctions pénales en droit du travail
Art. <u>L.314-4</u>	Sanctions en matière de sécurité au travail
Art. <u>L.251-1</u>	Interdiction des discriminations
Art. <u>L.245-1</u>	Protection contre le harcèlement
Art. <u>L.415-11</u>	Protection des représentants du personnel

La jurisprudence luxembourgeoise retient une interprétation stricte des conditions de la responsabilité pénale des ASBL. Toutefois, le défaut de mise en place de mesures préventives adéquates peut constituer une faute engageant cette responsabilité, même en l'absence d'intention délictueuse caractérisée.

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.