

# 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.

## Questions fréquentes

### Comment une ASBL peut-elle prévenir le risque pénal en matière RH ?

Mettre en place un système documenté de conformité RH, des formations régulières des dirigeants, un dispositif d'alerte interne conforme à l'article L.271-1, des audits périodiques et une traçabilité complète des décisions RH sensibles.

### La responsabilité pénale de l'ASBL exclut-elle celle des dirigeants ?

Non, la responsabilité de la personne morale s'applique de manière autonome. Les dirigeants peuvent être poursuivis personnellement en parallèle, et l'absence de mesures préventives adéquates peut constituer une faute, même sans intention délictueuse caractérisée.

### Quelles sanctions encourt une ASBL pour infraction au droit du travail ?

L'article L.571-1 du Code du travail prévoit des amendes allant de 500 à 750 000 euros, avec possibilité de dissolution judiciaire dans les cas les plus graves d'infractions RH commises par l'ASBL.

### Quelles sont les infractions RH les plus fréquemment poursuivies contre les ASBL ?

Les infractions courantes concernent le défaut de déclaration sociale, les violations en santé-sécurité (L.314-4), les discriminations à l'embauche (L.251-1), le harcèlement moral ou sexuel (L.245-1) et l'entrave aux délégués (L.415-11).

## Qui peut déclencher des poursuites pénales contre une ASBL employeur ?

Les poursuites sont engagées sur procès-verbal de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) ou sur plainte avec constitution de partie civile d'un salarié, d'un délégué ou d'une victime de discrimination ou de harcèlement.

## Une ASBL peut-elle être pénalement responsable d'un manquement RH au Luxembourg ?

Oui, l'article 34 du Code pénal engage la responsabilité pénale d'une ASBL lorsqu'une infraction est commise pour son compte par ses organes ou représentants, même si la personne physique auteure n'est pas identifiée ou condamnée.

## Conditions d'exercice

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

Condition	Détail
<b>Objet social</b>	L'infraction doit être commise pour le compte de l'ASBL dans le cadre de son objet social
<b>Organes légaux</b>	Les faits doivent être réalisés par ses organes légaux ou représentants dûment mandatés
<b>Dispositions légales</b>	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
<b>Déclaration sociale</b>	Non-respect des obligations de déclaration sociale ( <a href="#">L.571-1</a> )
<b>Santé et sécurité</b>	Violations des règles de santé et sécurité ( <a href="#">L.314-4</a> )
<b>Discrimination</b>	Discriminations à l'embauche ou en cours d'emploi ( <a href="#">L.251-1</a> )
<b>Harcèlement</b>	Harcèlement moral ou sexuel ( <a href="#">L.245-1</a> )
<b>Entrave</b>	Entrave aux droits des délégués du personnel ( <a href="#">L.415-11</a> )

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
<b>Art. 34 du Code pénal</b>	Responsabilité pénale des personnes morales
<b>Art. <a href="#">L.571-1</a> à <a href="#">L.571-7</a></b>	Sanctions pénales en droit du travail
<b>Art. <a href="#">L.314-4</a></b>	Sanctions en matière de sécurité au travail
<b>Art. <a href="#">L.251-1</a></b>	Interdiction des discriminations
<b>Art. <a href="#">L.245-1</a></b>	Protection contre le harcèlement
<b>Art. <a href="#">L.415-11</a></b>	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.