Quelles sanctions pour une ASBL qui ne traite pas une plainte de harcèlement ?

Réponse courte

L'ASBL employeur est tenue d'une **obligation de prévention et d'intervention** en matière de harcèlement moral (art. L.246-2) et sexuel (art. L.245-2) au travail. Dès la connaissance d'une plainte, l'ASBL doit mettre en oeuvre toutes les mesures nécessaires pour **faire cesser les faits** et protéger la victime. Elle doit également garantir la confidentialité de la plainte et interdire toute **représaille contre le plaignant ou les témoins** (art. L.245-3, L.246-3).

En cas d'inaction, le salarié peut saisir l'ITM qui dispose d'un pouvoir d'injonction, ainsi que le tribunal du travail pour obtenir réparation du préjudice. L'ASBL s'expose à une **responsabilité civile** en dommages-intérêts et à une **responsabilité pénale** avec des amendes pouvant atteindre **25 000 euros par infraction** constatée (art. L.614-13). L'absence de procédure interne documentée aggrave la situation probatoire de l'employeur. L'inaction peut aussi constituer un motif de **résiliation abusive du contrat** aux torts de l'employeur si le salarié est contraint de démissionner.

Définition

Le **harcèlement moral** au travail désigne toute conduite abusive qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique du salarié et dégrade ses conditions de travail (art. L.246-1). Le **harcèlement sexuel** recouvre tout comportement à connotation sexuelle non désiré ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du salarié (art. L.245-1). L'obligation de l'employeur est une **obligation de résultat** en matière de prévention et de cessation. Le délégué à l'égalité joue un rôle central dans le dispositif de prévention.

Questions fréquentes

Comment formaliser une procédure interne anti-harcèlement ?

Formaliser une procédure dans le règlement intérieur ou une charte dédiée précisant interlocuteurs, délais, garanties de confidentialité. Désigner une personne de confiance interne ou externe, former les responsables à la détection, et documenter chaque étape pour constituer un dossier probatoire.

L'inaction face au harcèlement justifie-t-elle une démission ?

Oui, l'inaction peut constituer un motif de résiliation abusive du contrat aux torts de l'employeur si le salarié est contraint de démissionner. Le tribunal du travail peut alors accorder des dommages-intérêts substantiels intégrant le préjudice moral subi.

Le plaignant peut-il être sanctionné par l'ASBL ?

Non, l'interdiction de toute représaille contre le plaignant ou les témoins est expressément prévue aux articles L.245-3 et L.246-3 du Code du travail. Toute sanction prise en lien avec la plainte est nulle et expose l'employeur à des dommages-intérêts.

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

Que risque une ASBL ne traitant pas une plainte de harcèlement ?

L'ASBL employeur est tenue d'une obligation de prévention et d'intervention selon les articles L.245-2 et L.246-2. Dès la connaissance d'une plainte, elle doit faire cesser les faits, protéger la victime et garantir la confidentialité, sous peine de sanctions civiles et pénales.

Quel délai de traitement d'une plainte de harcèlement en ASBL ?

L'enquête doit être conclue dans un délai raisonnable, idéalement 30 jours. La procédure inclut un accusé de réception écrit avec confidentialité garantie, une enquête impartiale, des mesures conservatoires si nécessaire, et un rapport écrit avec conclusions et mesures préconisées.

Quelles sanctions pénales pour inaction face au harcèlement ?

L'ASBL s'expose à des sanctions pénales avec des amendes pouvant atteindre 25 000 euros par infraction selon l'article L.614-13 du Code du travail. La responsabilité civile en dommages-intérêts s'ajoute à la responsabilité pénale en cas de préjudice subi par le salarié.

Conditions d’exercice

Les obligations de l'ASBL en matière de traitement d'une plainte de harcèlement sont les suivantes.

Obligation	Détail
Prévention	Mettre en place une politique interne de prévention du harcèlement (art. L.245-2, L.246-2)
Réception de la plainte	Accusé de réception écrit et confidentialité garantie
Enquête interne	Diligenter une enquête impartiale dans un délai raisonnable
Mesures conservatoires	Éloigner l'auteur présumé si nécessaire pour protéger la victime
Cessation des faits	Prendre toutes mesures pour faire cesser le harcèlement constaté
Information	Informer le salarié des suites données à sa plainte
Protection contre les représailles	Interdiction de sanctionner le plaignant ou les témoins (art. L.245-3, L.246-3)

Modalités pratiques

Le traitement d'une plainte de harcèlement implique plusieurs démarches administratives.

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

Étape	Modalité
Plainte écrite	Formulaire interne ou courrier recommandé au responsable RH
Enquête	Audition des parties et témoins, collecte de preuves écrites
Délai	Enquête à conclure dans un délai raisonnable (30 jours recommandé)
Rapport	Rapport d'enquête écrit avec conclusions et mesures préconisées
Notification	Communication écrite des conclusions au plaignant et à la personne mise en cause
Archivage	Conservation du dossier pendant 5 ans minimum
Saisine ITM	Le salarié peut saisir l'ITM en parallèle (art. L.614-3)

Pratiques et recommandations

Formaliser une procédure interne de traitement des plaintes de harcèlement dans le règlement intérieur ou une charte dédiée, accessible à tous les salariés. Cette procédure doit préciser les interlocuteurs, les délais et les garanties de confidentialité.

Désigner une personne de confiance interne ou externe chargée de recueillir les signalements. Dans les petites ASBL, le recours à un prestataire externe (médiateur, consultant RH) garantit l'impartialité de l'enquête.

Former les responsables hiérarchiques à la détection des situations de harcèlement et aux réflexes de signalement. La sensibilisation régulière de l'ensemble du personnel contribue à la prévention. Le cadre de prévention du harcèlement détaille les mesures à mettre en place.

Documenter chaque étape du traitement de la plainte pour constituer un dossier probatoire en cas de contentieux devant le tribunal du travail. L'absence de traçabilité renforce la présomption de faute de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.245-1 à L.245-4 Code du travail	Harcèlement sexuel : définition, obligations de l'employeur, protection du plaignant
Art. L.246-1 à L.246-4 Code du travail	Harcèlement moral : définition, obligations de l'employeur, protection du plaignant
Art. L.312-1 Code du travail	Obligation générale de sécurité et santé au travail
Art. L.614-3 Code du travail	Compétence de l'ITM en matière de contrôle
Art. L.614-13 Code du travail	Amendes administratives (25 à 25 000 €)

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

L'inaction face à une plainte de harcèlement peut constituer un motif de résiliation abusive du contrat de travail aux torts de l'employeur si le salarié est contraint de démissionner. Le tribunal du travail peut alors accorder des dommages-intérêts substantiels intégrant le préjudice moral.

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.