Quelles sont les étapes pour embaucher un salarié dans une ASBL au Luxembourg ?

Réponse courte

L'ASBL doit d'abord être valablement constituée, immatriculée au RCS et enregistrée comme **employeur auprès du CCSS**. La décision d'embauche doit être validée par l'organe compétent selon les statuts (généralement le conseil d'administration), et l'offre d'emploi doit respecter les principes de **non-discrimination**. Une fois le candidat choisi, l'ASBL établit un contrat de travail écrit précisant la fonction, la rémunération, la durée du travail et la date d'entrée en service.

Dans les **8 jours suivant l'engagement**, l'employeur effectue la **déclaration d'entrée** auprès du CCSS via SECUline. L'ASBL inscrit également le salarié auprès de l'Administration des contributions directes et bénéficie d'une **affiliation automatique à l'AAA** pour l'assurance accident. Une **visite médicale d'embauche** doit être organisée auprès du service de santé au travail dans les délais réglementaires.

Définition

Le recrutement d'un salarié par une **association sans but lucratif (ASBL)** au Luxembourg consiste à établir une **relation de travail salariée** entre l'association, agissant comme employeur, et une personne physique qui fournit un travail rémunéré sous la subordination de l'ASBL.

Bien que l'ASBL poursuive un objet non lucratif, elle est soumise aux mêmes obligations légales que tout employeur du secteur privé lors de l'embauche de personnel. Cette relation implique la création d'un **lien de subordination juridique**, la **rémunération du travail** fourni et l'application intégrale du **Code du travail luxembourgeois**, ainsi que de la **loi du 7 août 2023 sur les associations sans but lucratif et les fondations**.

L'ASBL employeur doit garantir à ses salariés l'ensemble des droits et protections prévus par la législation sociale luxembourgeoise, notamment en matière de sécurité sociale, de conditions de travail et de protection contre la discrimination.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les candidatures non retenues ?

Les données personnelles des candidats non retenus doivent être conservées au maximum 2 ans, conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018, après information préalable des candidats sur le traitement de leurs données.

Comment gérer la non-discrimination lors d'un recrutement en ASBL ?

L'offre d'emploi et la sélection doivent respecter les principes d'égalité de traitement (sexe, âge, origine, religion, handicap), avec traçabilité des décisions, conservation des candidatures dans le respect du RGPD et de la loi du 1er août 2018.

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

Les statuts d'une ASBL doivent-ils prévoir explicitement le recrutement ?

Oui, il est impératif que les statuts prévoient explicitement la possibilité de recruter du personnel salarié et que l'embauche soit compatible avec l'objet social. En cas de doute, il faut modifier les statuts avant toute embauche.

Quel délai pour la déclaration d'entrée d'un salarié au CCSS ?

La déclaration d'entrée se fait dans les 8 jours via SECUline (DECAFF) ou formulaire papier (DEMMAT), entraînant l'affiliation aux branches maladie, pension et accident, ainsi qu'à la Mutualité des employeurs et au Service de santé au travail.

Quelles sanctions en cas d'absence de déclaration d'entrée au CCSS ?

L'absence de déclaration au CCSS expose l'ASBL à une amende d'ordre de 251 à 2 500 euros selon le Code de la sécurité sociale. L'absence de contrat écrit entraîne difficultés en litige et risque de requalification.

Quelles sont les étapes obligatoires pour embaucher dans une ASBL luxembourgeoise ?

L'ASBL doit être immatriculée au RCS et enregistrée employeur au CCSS, prendre une décision d'embauche par l'organe compétent, rédiger un contrat écrit, déclarer le salarié au CCSS sous 8 jours et organiser la visite médicale d'embauche.

Quels éléments doivent figurer dans le contrat de travail d'une ASBL ?

Le contrat écrit doit mentionner identité des parties, fonction, lieu de travail, date d'entrée, rémunération brute, durée du travail, type de contrat, période d'essai, congés et conventions collectives applicables, signé au plus tard le jour de l'entrée en service.

Conditions d’exercice

L'ASBL doit remplir plusieurs conditions préalables avant de recruter du personnel salarié.

Critère	Détail
Statut juridique	Constitution valable selon la loi du 7 août 2023, numéro d'immatriculation au RCS et publication des statuts au RESA
Capacité statutaire	Statuts prévoyant la possibilité de recruter ; décision d'embauche prise par l'organe compétent (conseil d'administration)
Enregistrement employeur	Enregistrement au CCSS par déclaration d'exploitation dans les 8 jours suivant l'entrée du premier salarié, obtention du matricule-employeur
Cadre légal	Recrutement conforme à l'objet social, égalité de traitement et absence de discrimination à toutes les étapes (Code du travail)

Modalités pratiques

Les étapes du processus d'embauche dans une ASBL sont les suivantes.

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

Étape	Détail
Immatriculation employeur	Déclaration d'exploitation au CCSS (formulaire ou MyGuichet.lu) pour obtenir le matricule-employeur ; affiliation automatique à l'AAA, la Mutualité des employeurs et le STM
Offre d'emploi	Rédaction conforme à la non-discrimination (sexe, âge, origine, religion, handicap) ; déclaration facultative du poste vacant à l'ADEM
Sélection	Égalité de traitement, traçabilité des décisions, conservation des candidatures dans le respect du RGPD
Contrat de travail	Contrat écrit en double exemplaire signé au plus tard le jour de l'entrée en service, mentionnant : identité des parties, fonction, lieu, date d'entrée, rémunération brute, durée du travail, type de contrat, période d'essai, congés, conventions collectives
Déclaration CCSS	Déclaration d'entrée dans les 8 jours via SECUline (DECAFF) ou formulaire papier (DEMMAT) ; affiliation aux branches maladie, pension et accident
Inscription fiscale	Inscription du salarié à l'ACD pour la retenue d'impôt sur les salaires, lors de la première déclaration mensuelle
Assurance accident	Affiliation automatique à l'AAA dès la déclaration d'entrée au CCSS
Visite médicale	Organisation de la visite d'embauche auprès du STM par demande patronale dans les délais réglementaires

Pratiques et recommandations

Formaliser le processus en établissant une procédure interne de recrutement validée par le conseil d'administration, détaillant les étapes de sélection, les critères d'évaluation et les responsabilités de chaque organe de l'ASBL.

Soigner la rédaction du contrat en précisant la nature des fonctions, le lien de subordination et les conditions de travail pour éviter toute ambiguïté future. Faire relire le contrat par un juriste spécialisé en droit du travail luxembourgeois et vérifier l'applicabilité des conventions collectives du secteur.

Constituer un dossier complet en conservant une documentation exhaustive du processus (offre d'emploi, candidatures, grilles d'évaluation, comptes-rendus d'entretiens, procès-verbaux du conseil d'administration et contrat signé), essentielle en cas de contrôle ou de contentieux.

Respecter la protection des données en informant les candidats du traitement de leurs données personnelles conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018. Limiter la conservation des données des candidats non retenus à 2 ans maximum.

Prévoir l'intégration et la formation en organisant un parcours d'intégration pour le nouveau salarié (présentation de l'ASBL, valeurs, organisation, procédures internes) et en identifiant dès l'embauche les besoins de formation pour garantir une adaptation optimale au poste.

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

Cadre juridique

Les formalités d'embauche dans une ASBL reposent sur les textes suivants.

Référence	Objet
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL et fondations
Art. L.121-1 à L.121-7 Code du travail	Contrat de travail et obligations de l'employeur
Art. L.241-1 et s. Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Code de la sécurité sociale	Immatriculation employeur et déclaration d'entrée
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données des candidats et salariés

Le non-respect des formalités d'embauche expose l'ASBL à des **sanctions administratives et pénales** :

- **Absence de déclaration d'entrée au CCSS** : amende d'ordre de 251 à 2.500 euros selon le Code de la sécurité sociale
- **Absence de contrat de travail écrit** : l'ASBL s'expose à des difficultés en cas de litige et à une requalification possible des conditions contractuelles
- **Discrimination ou manquement à l'égalité de traitement** : sanctions civiles (dommages et intérêts) et pénales (amendes)

Il est **impératif** de vérifier que l'embauche est **compatible avec l'objet social** de l'ASBL et que les **statuts prévoient explicitement** la possibilité de recruter du personnel salarié. En cas de doute, il convient de modifier les statuts avant toute embauche.

L'ASBL doit également s'assurer que le recrutement n'entraîne pas un **déséquilibre financier** incompatible avec son objet non lucratif et sa pérennité économique.

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.