Faut-il un règlement intérieur dans une ASBL de plus de 15 salariés ?

Réponse courte

Non, une ASBL de plus de 15 salaries n'a pas l'obligation legale d'instaurer un reglement interieur. Cette obligation ne s'applique qu'aux employeurs occupant habituellement au moins **150 salaries** (art. L.223-1), quelle que soit leur forme juridique. En dessous de ce seuil, l'adoption d'un tel document reste entierement **facultative**, et son absence ne peut etre sanctionnee.

L'etablissement d'un reglement interieur est neanmoins recommande des que l'effectif croit ou que l'organisation se complexifie, car il clarifie les regles en matiere de **discipline**, de **sante et securite** et d'organisation du travail. Si l'ASBL choisit d'en adopter un, elle doit respecter la procedure legale : **consultation de la delegation du personnel** et **affichage dans les locaux** a un endroit accessible a tous les salaries. Le contenu est strictement limite a la sante, la securite et la discipline, sans possibilite de deroger aux dispositions legales plus favorables.

Définition

Le **règlement intérieur** est un document écrit, émanant de l'employeur, qui fixe exclusivement dans l'entreprise ou l'établissement les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité, ainsi que les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions pouvant être prises par l'employeur. Il s'applique à l'ensemble des **salarié**s de l'entité concernée, y compris les associations sans but lucratif (**ASBL**) employant du personnel.

Questions fréquentes

Le règlement intérieur s'applique-t-il aux salariés des ASBL comme aux autres employeurs ?

Oui, aucune dérogation n'existe pour les ASBL : les mêmes seuils et règles s'appliquent que pour les sociétés commerciales. Les ASBL ne bénéficient d'aucun allègement procédural en raison de leur caractère non lucratif.

Pourquoi adopter volontairement un règlement intérieur ?

Bien que facultatif sous 150 salariés, le règlement intérieur clarifie les règles de discipline, de santé-sécurité et d'organisation. Il facilite la gestion des conflits et formalise les procédures internes pour une meilleure transparence vis-à-vis des salariés.

Que se passe-t-il en cas de modification du règlement intérieur ?

Toute modification suit la même procédure : consultation de la délégation du personnel et affichage dans les locaux. Un règlement non conforme à la procédure ou au contenu autorisé peut être déclaré inopposable aux salariés concernés.

Quel contenu pour un règlement intérieur volontaire en ASBL ?

Le contenu est strictement limité aux mesures d'application en santé et sécurité, ainsi qu'aux règles de discipline (nature et échelle des sanctions). Il ne peut déroger aux dispositions légales ou conventionnelles plus favorables aux salariés.

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

Quelle procédure pour adopter un règlement intérieur en ASBL ?

La procédure exige une rédaction en français, allemand ou luxembourgeois, une consultation préalable de la délégation du personnel si elle existe, et un affichage dans les locaux à un endroit accessible à tous les salariés.

Une ASBL de plus de 15 salariés doit-elle adopter un règlement intérieur ?

Non, l'obligation légale d'instaurer un règlement intérieur ne s'applique qu'aux employeurs occupant habituellement au moins 150 salariés selon l'article L.223-1 du Code du travail. En dessous, l'adoption reste entièrement facultative et non sanctionnée.

Conditions d’exercice

Les conditions relatives à l'obligation de règlement intérieur sont les suivantes.

Critère	Détail
Seuil obligatoire	150 salariés occupés habituellement (art. L.223-1 Code du travail)
En dessous de 150 salariés	Règlement intérieur facultatif, quelle que soit la forme juridique
ASBL de plus de 15 salariés	Pas d'obligation légale si l'effectif reste inférieur à 150
Forme juridique	Aucune dérogation pour les ASBL : les mêmes seuils s'appliquent

Modalités pratiques

Lorsqu'une ASBL décide volontairement d'adopter un règlement intérieur, les étapes suivantes doivent être respectées.

Étape	Détail
Langue	Rédaction en français, allemand ou luxembourgeois
Consultation	Soumission pour avis à la délégation du personnel, lorsqu'elle existe
Communication	Affichage dans les locaux à un endroit accessible à tous les salariés
Contenu autorisé	Dispositions relatives à la santé, la sécurité et la discipline uniquement
Limites	Interdiction de déroger aux dispositions légales ou conventionnelles plus favorables
Modification	Même procédure de consultation et d'affichage à chaque modification

Pratiques et recommandations

Bien qu'aucune obligation légale n'impose à une ASBL de plus de 15 salariés d'adopter un règlement intérieur, il est recommandé d'en établir un dès lors que l'effectif croît ou que la structure de l'organisation se complexifie. Un règlement intérieur contribue à clarifier les règles applicables en matière de discipline et de sanctions, de sécurité et d'organisation du travail, et facilite la gestion des éventuels conflits. Il permet également de formaliser les procédures

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

internes et d'assurer une meilleure transparence vis-à-vis des salariés. Toutefois, il convient de veiller à ce que le contenu du règlement respecte strictement les limites fixées par le Code du travail.

Cadre juridique

L'obligation de règlement intérieur dans une ASBL repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.223-1 à L.223-7 Code du travail	Règlement intérieur : seuils, élaboration et diffusion
Art. L.411-1 et s. Code du travail	Délégation du personnel et seuils d'effectif
Art. L.414-1 et s. Code du travail	Consultation des représentants du personnel
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL et fondations

L'absence de règlement intérieur dans une ASBL de plus de 15 salariés ne saurait être sanctionnée, sauf si l'effectif atteint ou dépasse 150 salariés. Toutefois, en cas d'adoption volontaire, il est impératif de respecter la procédure prévue par le Code du travail, notamment la consultation de la délégation du personnel et l'affichage. Un règlement intérieur mal rédigé ou non conforme peut être déclaré inopposable aux salariés.

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.