

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

## Réponse courte

Non, une ASBL de plus de 15 salariés n'a pas l'obligation légale d'instaurer un règlement intérieur. Cette obligation ne s'applique qu'aux employeurs occupant habituellement au moins **150 salariés** (art. [L.223-1](#)), quelle que soit leur forme juridique. En dessous de ce seuil, l'adoption d'un tel document reste entièrement **facultative**, et son absence ne peut être sanctionnée.

L'établissement d'un règlement intérieur est néanmoins recommandé dès que l'effectif croît ou que l'organisation se complexifie, car il clarifie les règles en matière de **discipline**, de **santé et sécurité** et d'organisation du travail. Si l'ASBL choisit d'en adopter un, elle doit respecter la procédure légale : **consultation de la délégation du personnel** et **affichage dans les locaux** à un endroit accessible à tous les salariés. Le contenu est strictement limité à la santé, la sécurité et la discipline, sans possibilité de déroger aux dispositions légales 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 **salariés** de l'entité concernée, y compris les associations sans but lucratif (**ASBL**) employant du personnel.

## Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
<b>Seuil obligatoire</b>	150 salariés occupés habituellement (art. <a href="#">L.223-1</a> Code du travail)
<b>En dessous de 150 salariés</b>	Règlement intérieur facultatif, quelle que soit la forme juridique
<b>ASBL de plus de 15 salariés</b>	Pas d'obligation légale si l'effectif reste inférieur à 150
<b>Forme juridique</b>	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 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. <u>L.223-1</u> à <u>L.223-7</u> Code du travail	Règlement intérieur : seuils, élaboration et diffusion
Art. <u>L.411-1</u> et s. Code du travail	Délégation du personnel et seuils d'effectif
Art. <u>L.414-1</u> 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.