# À partir de quel effectif une ASBL doit-elle élire une délégation du personnel ?

## Réponse courte

Une ASBL doit elire une delegation du personnel des qu'elle occupe au moins **15 salaries** lies par un contrat de travail (art. L.411-1). Ce seuil est calcule sur la **moyenne mensuelle des 12 mois** precedant le premier jour du mois de l'election. Sont pris en compte les salaries en CDI, CDD, a temps plein ou temps partiel, ainsi que les apprentis. Les **interimaires** ne sont inclus que s'ils sont mis a disposition de maniere continue et exclusive depuis **au moins 12 mois**.

Le non-respect de cette obligation expose l'ASBL a des sanctions administratives et penales, notamment des **amendes pouvant atteindre 25 000 euros**. Les elections sont organisees tous les **cinq ans** lors du renouvellement general fixe par reglement grand-ducal, avec possibilite d'**elections partielles** si le seuil est atteint en cours de cycle. Il est imperatif de documenter le calcul de l'effectif et de conserver les preuves des demarches en vue de l'organisation des elections de delegation.

## Définition

La délégation du personnel est un organe de représentation élu par les **salarié**s d'une entreprise ou d'une **association sans but lucratif** (**ASBL**) établie au Luxembourg. Elle a pour mission de défendre les intérêts collectifs et individuels des salariés auprès de l'employeur, comme détaillé dans les règles relatives aux élections de délégation, notamment en matière de conditions de travail, de sécurité, de santé et de respect de la législation sociale. L'obligation d'organiser l'élection d'une délégation du personnel dépend de l'effectif salarié de l'entité concernée.

## Questions fréquentes

### À partir de quel effectif une ASBL doit-elle élire une délégation ?

Une ASBL doit élire une délégation du personnel dès qu'elle occupe au moins 15 salariés liés par un contrat de travail, selon l'article L.411-1. Le seuil est calculé sur la moyenne mensuelle des 12 mois précédant le mois de l'élection.

### Comment calculer l'effectif pour la délégation du personnel ?

L'effectif est calculé comme la moyenne mensuelle des salariés présents sur les 12 mois précédant le premier jour du mois de l'élection. Les CDI, CDD, temps plein, temps partiel et apprentis sont tous comptabilisés dans ce calcul.

### Les intérimaires comptent-ils dans l'effectif d'une ASBL ?

Les intérimaires sont en principe exclus du calcul, sauf s'ils sont mis à disposition de manière continue et exclusive depuis au moins 12 mois. Cette exception ne s'applique qu'aux situations de forte dépendance opérationnelle de l'ASBL.

### Que faire en cas de doute sur le calcul de l'effectif ?

En cas de doute, il est conseillé de solliciter un avis auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou d'un spécialiste en droit du travail luxembourgeois. La documentation rigoureuse du calcul est essentielle pour justifier la conformité.


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

**Que faire si l'effectif fluctue autour du seuil de 15 salariés ?**

L'ASBL doit analyser sa situation chaque mois pour anticiper l'obligation. Un registre actualisé de l'effectif distinguant les types de contrats est essentiel pour assurer la traçabilité du calcul ETP en cas de contrôle ITM.

**Quelles sanctions en cas de non-élection de la délégation à 15 salariés ?**

Le non-respect expose l'ASBL à des amendes administratives pouvant atteindre 25 000 euros, à des poursuites pénales en cas de récidive et à l'intervention de l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur saisine ou contrôle.

## Conditions d’exercice

Les conditions pour l'obligation d'élection d'une délégation du personnel dans une ASBL sont les suivantes.

| Critère | Détail |
|---|---|
| **Seuil** | Au moins 15 salariés liés par un contrat de travail |
| **Période de référence** | 12 mois précédant le premier jour du mois de l'élection |
| **Salariés inclus** | CDI, CDD, temps plein, temps partiel, apprentis |
| **Intérimaires** | Exclus, sauf mise à disposition continue et exclusive depuis au moins 12 mois |

## Modalités pratiques

Les modalités d'organisation des élections de délégation du personnel sont les suivantes.

| Élément | Détail |
|---|---|
| **Calcul de l'effectif** | Moyenne mensuelle des salariés présents sur les 12 mois précédant le mois de l'élection |
| **Périodicité** | Tous les cinq ans, lors du renouvellement général fixé par règlement grand-ducal |
| **Élections partielles** | Possibles si le seuil est atteint en cours de cycle |
| **Responsabilité employeur** | Organisation matérielle du scrutin, affichage de l'avis, communication de la liste électorale |
| **Sanctions** | Sanctions administratives et pénales en cas de non-respect |

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de tenir un registre actualisé de l'effectif salarié, en distinguant les différentes catégories de contrats, y compris les travailleurs du secteur associatif quel que soit leur type de contrat. En cas de fluctuation de l'effectif autour du seuil de 15 salariés, il convient d'analyser la situation chaque mois afin d'anticiper l'obligation d'organiser des élections. L'ASBL doit également veiller à informer les salariés de leurs droits électoraux et à garantir


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

la confidentialité et la régularité du processus électoral. En cas de doute sur le calcul de l'effectif ou sur la procédure, il est conseillé de solliciter un avis auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

## Cadre juridique

Le seuil d'effectif pour l'élection d'une délégation du personnel repose sur les textes suivants.

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.411-1 et s. Code du travail** | Obligation et seuil de 15 salariés |
| **Art. L.411-2 Code du travail** | Modalités de calcul de l'effectif |
| **Art. L.412-1 et s. Code du travail** | Procédure électorale |
| **Loi du 29 juin 2023** | Réforme de la représentation du personnel |

Le non-respect de l'obligation d'organiser l'élection d'une délégation du personnel à partir de 15 salariés expose l'ASBL à des sanctions, notamment des amendes administratives et, en cas de récidive, à des poursuites pénales. Il est impératif de documenter le calcul de l'effectif et de conserver les preuves des démarches entreprises en vue de l'organisation des élections.

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.