

# Une ASBL peut-elle organiser des élections sociales mutualisées ?

## Réponse courte

Une ASBL luxembourgeoise ne peut organiser des élections sociales mutualisées que si elle forme une **unité économique et sociale** (UES) avec d'autres entités, conformément à l'article L.411-2 du Code du travail. Sans reconnaissance préalable d'UES, chaque entité juridique doit organiser ses propres élections dès qu'elle atteint le seuil de **15 salariés**.

La reconnaissance de l'UES, par **accord formel ou décision judiciaire**, repose sur **4 critères cumulatifs** : direction commune, activité économique similaire, complémentarité des activités et interchangeabilité du personnel. La procédure implique un protocole d'accord détaillant la composition de l'UES, l'information de l'ITM, l'établissement d'une **liste électorale commune** et le respect du calendrier légal (art. L.413-1).

L'organisation d'élections mutualisées sans reconnaissance préalable d'UES expose à la **nullité du scrutin** et à des **sanctions administratives pouvant atteindre 25 000 euros** (art. L.417-3). Une vigilance particulière doit être portée au respect des critères légaux et à la documentation rigoureuse du processus.

## Définition

L'unité économique et sociale (UES) est une notion juridique permettant de reconnaître l'existence d'une communauté de travailleurs constituant une entité sociale unique, malgré la présence de plusieurs entités juridiques distinctes. Cette reconnaissance autorise l'organisation d'élections sociales communes pour la désignation d'une **délégation du personnel** unique.

## Conditions d'exercice

La mutualisation des élections sociales est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Détail
<b>Reconnaissance de l'UES</b>	Accord formel entre les parties ou décision judiciaire préalable
<b>Seuil d'effectif</b>	Minimum 15 salariés au total
<b>Critères cumulatifs</b>	Existence documentée des quatre critères de l'UES
<b>Notification <u>ITM</u></b>	Information de l'Inspection du Travail et des Mines
<b>Délais légaux</b>	Respect du calendrier électoral (Art. <u>L.413-1</u> )

## Modalités pratiques

La procédure de mutualisation comprend les étapes obligatoires suivantes.

Étape	Détail
Protocole d'accord	Détail de la composition de l'UES
Documentation	Justification des critères de reconnaissance de l'UES
Information des salariés	Information préalable de tous les salariés concernés
Liste électorale	Établissement d'une liste électorale commune
Organisation du scrutin	Organisation matérielle selon les règles de l'article <a href="#">L.413-2</a>
Traçabilité	Chaque étape doit être documentée par écrit

## Pratiques et recommandations

**Auditer** préalablement les liens entre les entités concernées et consulter les représentants du personnel existants afin de sécuriser la reconnaissance de l'UES sur des bases juridiques solides.

**Planifier** un calendrier détaillé respectant les délais légaux et prévoir des mesures garantissant l'égalité de traitement entre tous les salariés des entités impliquées.

**Désigner** un coordinateur des élections chargé de la conservation de tous les documents justificatifs et du suivi de la procédure jusqu'à la proclamation des résultats. Les élections sociales s'inscrivent dans le cadre des droits syndicaux applicables dans l'ASBL et permettent la constitution d'une délégation du personnel commune aux entités concernées.

## Cadre juridique

Les élections sociales mutualisées dans les ASBL sont encadrées par les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.411-2</a> du Code du travail	Définition et critères de l'unité économique et sociale
Art. <a href="#">L.411-1</a> du Code du travail	Obligation de mise en place d'une délégation du personnel
Art. <a href="#">L.413-1</a> du Code du travail	Organisation et déroulement des élections sociales
Art. <a href="#">L.417-3</a> du Code du travail	Sanctions en cas de non-respect
RGD du 11 septembre 2018	Modalités des élections sociales

L'organisation d'élections mutualisées sans reconnaissance préalable d'UES expose à la nullité du scrutin et à des sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 25.000 euros (article L.417-3). Une vigilance particulière doit être portée au respect des critères légaux et à la documentation du processus.

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.