Quelles sont les obligations légales en matière d'affichage du droit du travail dans une ASBL ?

Réponse courte

Une ASBL luxembourgeoise doit obligatoirement afficher ou rendre accessible par voie électronique un ensemble d'informations légales dès l'embauche du premier salarié, conformément aux articles L.312-1 à L.312-8 du Code du travail. L'affichage doit être **permanent**, visible et rédigé dans une **langue comprise** par les salariés.

Les informations obligatoires comprennent l'**horaire collectif de travail** (article L.211-7), les coordonnées de l'ITM et du service de santé au travail (article L.325-4), les **consignes de sécurité** et le plan d'évacuation (article L.312-2), la procédure de signalement du harcèlement (article L.245-6), les numéros d'urgence, la convention collective applicable et le règlement intérieur.

Le non-respect de ces obligations expose l'ASBL à des amendes de **251 à 25 000 euros** (article L.312-7). Un système mixte physique et électronique est recommandé pour maximiser l'accessibilité, à condition de garantir un accès permanent et sécurisé à tous les salariés. Voir également la fiche sur règlement interne et Code du travail.

Définition

L'obligation d'affichage constitue une prescription légale imposant à tout employeur, y compris les **ASBL**, de communiquer visiblement certaines informations essentielles relatives aux droits et obligations des **salarié**s. Cette obligation s'inscrit dans le devoir général d'information et de protection des travailleurs prévu par le **Code du travail** luxembourgeois.

Questions fréquentes

À partir de quand l'obligation d'affichage s'applique-t-elle dans une ASBL ?

L'obligation s'applique dès l'embauche du premier salarié dans l'ASBL. Aucun seuil minimum n'est requis : même une association n'employant qu'un seul salarié doit afficher l'ensemble des informations légales obligatoires de manière permanente et visible.

Dans quelle langue l'affichage du droit du travail doit-il être réalisé en ASBL ?

L'affichage doit être rédigé en français, allemand ou luxembourgeois, c'est-à-dire dans une langue comprise par les salariés. Pour les équipes multilingues, des traductions doivent être prévues afin de garantir la compréhension effective des informations affichées.

L'affichage électronique est-il valable pour respecter les obligations légales en ASBL ?

Oui, l'affichage électronique est valable uniquement si l'ASBL garantit un accès permanent et sécurisé à tous les salariés, avec traçabilité des consultations. Un système mixte physique et électronique est recommandé pour maximiser l'accessibilité des informations légales.

Quelles informations spécifiques l'ASBL doit-elle afficher pour ses salariés ?

L'affichage obligatoire inclut l'horaire collectif (art. L. 211-7), les coordonnées de l'ITM et du service de santé au travail (art. L. 325-4), les consignes de sécurité (art. L. 312-2), la procédure de signalement du harcèlement (art. L. 245-6), et la convention collective applicable.

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

Quelles sanctions encourt une ASBL en cas de défaut d'affichage obligatoire ?

Le non-respect des obligations d'affichage expose l'ASBL à des amendes de 251 à 25 000 euros, conformément à l'article L. 312-7 du Code du travail. Les sanctions peuvent se cumuler par infraction constatée lors d'un contrôle de l'ITM.

Quelles sont les obligations d'affichage du droit du travail dans une ASBL ?

Une ASBL doit afficher ou rendre accessible par voie électronique un ensemble d'informations légales dès l'embauche du premier salarié, conformément aux articles L. 312-1 à L. 312-8 du Code du travail. L'affichage doit être permanent et visible.

Conditions d’exercice

Les conditions d'affichage doivent respecter les critères suivants.

Condition	Détail
Seuil d'application	Dès le premier salarié embauché
Accessibilité	Permanente pour tous les salariés
Emplacement	Visible dans les lieux de passage
Langue	Français, allemand ou luxembourgeois (langue comprise par les salariés)
Format	Physique ou électronique sécurisé
Mise à jour	Régulière des informations affichées

Modalités pratiques

L'affichage obligatoire doit inclure les informations suivantes.

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

Information	Base légale
Horaire collectif de travail détaillé	Art. L.211-7
Coordonnées de l'ITM	Obligation générale
Service de santé au travail	Art. L.325-4
Délégué à la sécurité	Art. L.414-14
Consignes de sécurité et plan d'évacuation	Art. L.312-2
Règlement intérieur	Accès obligatoire
Procédure de signalement du harcèlement	Art. L.245-6
Numéros d'urgence	Procédures en cas d'accident
Convention collective applicable	Art. L.162-12
Consultation des documents sociaux	Art. L.414-17

Pratiques et recommandations

Pour une gestion efficace de l'affichage :

Centraliser les informations sur un panneau unique Vérifier mensuellement l'actualité des informations Conserver une trace des mises à jour effectuées Privilégier un format électronique sécurisé si possible Prévoir des traductions pour les équipes multilingues Désigner un responsable de la mise à jour des affichages Voir également la fiche sur règlement interne et Code du travail.

Cadre juridique

Les obligations d'affichage dans les ASBL reposent sur les textes suivants :

Référence	Objet
Art. L.312-1 à L.312-8	Obligations générales d'affichage
Art. L.414-1 à L.414-7	Information des représentants du personnel
Art. L.325-1 et s.	Services de santé au travail
Art. L.245-1 à L.245-8	Harcèlement et discrimination
Art. L.162-12	Conventions collectives
RGD du 4 novembre 1994	Prescriptions minimales de sécurité

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

L'affichage électronique est valable uniquement si l'ASBL garantit un accès permanent et sécurisé à tous les salariés, avec traçabilité des consultations. Un système mixte (physique et électronique) est recommandé pour maximiser l'accessibilité des informations.

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.