# Une ASBL peut-elle instaurer une commission RH interne ?

## Réponse courte

Oui, une ASBL peut librement créer une commission RH interne dans le cadre de son autonomie organisationnelle. Le Code du travail ne l'impose ni ne l'interdit : il s'agit d'un **organe consultatif** dont l'existence et les attributions sont définies par les statuts ou par décision du conseil d'administration. Cette commission ne se substitue pas à la **délégation du personnel**, obligatoire à partir de **15 salariés** (article L.411-1).

La commission RH peut traiter de questions telles que la politique salariale, la formation, le recrutement ou le bien-être au travail. Elle doit cependant respecter les **prérogatives légales** de la délégation du personnel en matière d'information et de consultation. Son rôle reste consultatif et ses recommandations n'ont pas de force contraignante, sauf disposition statutaire contraire.

Il est recommandé d'inclure des **salariés volontaires** dans la composition de la commission pour favoriser le dialogue social, et de documenter systématiquement les travaux par des **comptes rendus écrits** conservés dans les archives de l'ASBL. Voir également la fiche relative à bonnes pratiques de gouvernance RH.

## Définition

Une commission RH interne est un organe consultatif créé volontairement au sein d'une **ASBL** pour accompagner le conseil d'administration dans la gestion des ressources humaines. Elle se distingue de la délégation du personnel, organe légal de représentation des **salarié**s prévu par le **Code du travail**, dont les compétences et le fonctionnement sont strictement encadrés par la loi. Voir également la fiche relative à bonnes pratiques de gouvernance RH.

## Questions fréquentes

**Comment composer une commission RH dans une ASBL ?**

Les membres sont désignés par le conseil d'administration, éventuellement avec des salariés volontaires pour favoriser le dialogue social. Un mandat écrit doit définir les missions, la composition et la durée des mandats, ainsi qu'un règlement intérieur de fonctionnement.

**Faut-il documenter les travaux d'une commission RH en ASBL ?**

Oui, il est essentiel de documenter systématiquement les travaux par des comptes rendus écrits conservés dans les archives de l'ASBL. Cette traçabilité garantit la transparence des processus décisionnels et protège l'association en cas de contentieux ultérieur sur ses décisions RH.

**La commission RH remplace-t-elle la délégation du personnel ?**

Non, la commission RH ne se substitue pas à la délégation du personnel, obligatoire à partir de 15 salariés (article L.411-1). Elle doit respecter les prérogatives légales de la délégation en matière d'information et de consultation, et se limite à un rôle consultatif.


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

**Quelle obligation de confidentialité s'impose aux membres d'une commission RH ?**

Les membres ont une obligation de discrétion sur les données personnelles traitées, conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018. Cette obligation s'étend aux salaires, performances individuelles, signalements et tout élément confidentiel évoqué lors des travaux de la commission.

**Quels sujets peut traiter une commission RH interne d'ASBL ?**

La commission peut traiter de questions telles que la politique salariale, la formation, le recrutement ou le bien-être au travail. Son rôle reste consultatif et ses recommandations n'ont pas de force contraignante, sauf disposition statutaire contraire prévue dans les statuts.

**Une ASBL peut-elle créer une commission RH interne ?**

Oui, une ASBL peut librement créer une commission RH interne dans le cadre de son autonomie organisationnelle. Le Code du travail ne l'impose ni ne l'interdit : il s'agit d'un organe consultatif défini par les statuts ou par décision du conseil d'administration.

## Conditions d’exercice

La mise en place d'une commission RH interne suppose le respect de plusieurs conditions pour garantir sa conformité juridique.

| Critère | Exigence |
|---|---|
| Base juridique | Statuts de l'ASBL ou décision du conseil d'administration |
| Composition | Membres désignés par le CA, éventuellement avec des salariés |
| Attributions | Définies par écrit, limitées au rôle consultatif |
| Articulation | Respect des prérogatives de la délégation du personnel (art. L.411-1 et s.) |
| Confidentialité | Obligation de discrétion sur les données personnelles traitées |
| Périodicité | Réunions régulières avec compte rendu écrit |

## Modalités pratiques

La création et le fonctionnement de la commission RH nécessitent une organisation formalisée.

| Étape | Action |
|---|---|
| Décision de création | Vote du conseil d'administration ou inscription dans les statuts |
| Rédaction d'un mandat | Définir les missions, la composition et la durée des mandats |
| Désignation des membres | Nommer les membres en veillant à la diversité des profils |
| Règlement intérieur | Adopter des règles de fonctionnement et de confidentialité |
| Information des salariés | Communiquer l'existence et le rôle de la commission |
| Évaluation périodique | Bilan annuel des travaux présenté au conseil d'administration |


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

## Pratiques et recommandations

**Délimiter clairement les compétences** de la commission RH par rapport à celles de la délégation du personnel pour éviter tout empiètement sur les droits des représentants légaux des salariés. Un document formel doit préciser les domaines de consultation de chaque instance.

**Inclure des salariés volontaires** dans la composition de la commission afin de favoriser le dialogue social et d'enrichir les réflexions par des perspectives opérationnelles. Leur participation doit rester volontaire et ne pas affecter leur charge de travail.

**Documenter systématiquement les travaux** de la commission par des comptes rendus écrits, conservés dans les archives de l'ASBL. Cette traçabilité garantit la transparence des processus décisionnels et protège l'association en cas de contentieux. Voir également la fiche relative à la répartition des responsabilités RH entre direction et organe bénévole.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Loi du 7 août 2023 sur les ASBL | Autonomie organisationnelle des associations |
| Art. L.411-1 et s. du Code du travail | Délégation du personnel et seuil de 15 salariés |
| Art. L.414-1 et s. du Code du travail | Attributions de la délégation du personnel |
| RGPD et loi du 1er août 2018 | Protection des données personnelles traitées |

La commission RH interne est un outil de gouvernance facultatif qui renforce la gestion des ressources humaines dans les ASBL. Elle ne remplace en aucun cas la délégation du personnel dont l'instauration est obligatoire au-delà de 15 salariés. Sa valeur ajoutée dépend de la clarté de son mandat et de l'engagement de ses membres.

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.