

Une ASBL de moins de 15 salariés doit-elle avoir un représentant du personnel ?

Réponse courte

Non, une ASBL de moins de 15 salariés n'est pas tenue d'instituer une délégation du personnel et ne peut pas le faire au sens legal. L'article [L.411-1](#) du Code du travail reserve cette institution aux etablissements occupant **au moins 15 salariés pendant les 12 mois** precedant l'affichage des elections. En dessous de ce seuil, aucune election ne peut etre organisee et aucun **statut protecteur** (heures de delegation, protection contre le licenciement, droit d'information) ne peut etre accorde.

Rien n'interdit toutefois de mettre en place un **dialogue social informel** structure : reunions d'equipe regulieres, canaux de communication directe ou designation volontaire d'un interlocuteur salarie. Ces dispositifs ne conferent cependant aucune prerogative legale et l'employeur doit eviter toute confusion sur le statut reel des personnes impliquees. Toute designation informelle d'un representant en dehors du cadre legal n'a aucune valeur juridique et pourrait creer des attentes inappropriées aupres des salaries.

Définition

La délégation du personnel est l'organe de représentation légalement reconnu des **salariés**, composé de membres élus selon les dispositions du **Code du travail** luxembourgeois. Elle représente les intérêts des **salariés** en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social. Voir aussi la fiche sur [liberté syndicale des salariés d'ASBL](#).

Conditions d'exercice

L'institution d'une délégation du personnel est strictement encadrée :

| Condition | Détail |
|-------------------------|---|
| Effectif minimal | Au moins 15 salariés liés par contrat de travail pendant les 12 mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections |
| Élections | Organisation selon les modalités définies aux articles L.413-1 et suivants |
| Éligibilité | Respect des conditions d'éligibilité des candidats (âge, ancienneté, etc.) |

Modalités pratiques

En dessous du seuil de 15 salariés, les conséquences sont les suivantes :

| Aspect | Conséquence |
|----------------------|--|
| Élections | Aucune élection officielle ne peut être organisée |
| Statut protecteur | Aucun statut protecteur ne peut être accordé |
| Heures de délégation | Les heures de délégation ne sont pas applicables |
| Droits spécifiques | Les droits prévus par le Code du travail ne peuvent être revendiqués |

Pratiques et recommandations

Privilégier des réunions d'équipe régulières pour maintenir un dialogue social informel mais structuré au sein de la petite structure.

Mettre en place des canaux de communication directe avec la direction, permettant aux salariés d'exprimer leurs préoccupations sans formalisme excessif.

Documenter les échanges et décisions issus de ces échanges pour assurer la traçabilité et prévenir les malentendus.

Voir aussi la fiche sur [négociation d'un accord collectif au niveau de l'ASBL](#).

Éviter toute confusion sur le statut des salariés impliqués dans le dialogue social, en précisant clairement l'absence de mandat officiel.

Cadre juridique

La représentation du personnel en ASBL est encadrée par les dispositions suivantes :

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. L.411-1 | Seuil obligatoire de 15 salariés |
| Art. L.413-1 à L.413-2 | Modalités d'organisation des élections |
| Art. L.415-1 à L.415-11 | Attributions de la délégation du personnel |
| Art. L.416-1 à L.416-7 | Statut protecteur des délégués du personnel |

Toute désignation informelle d'un "représentant" en dehors du cadre légal n'a aucune valeur juridique et pourrait créer des attentes inappropriées. L'employeur doit veiller à ne pas induire en erreur les salariés sur leurs droits et prérogatives réels.

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.