Une ASBL peut-elle créer une instance mixte de dialogue RH incluant salariés et bénévoles ?

Réponse courte

Une ASBL luxembourgeoise peut créer une instance mixte de dialogue RH réunissant salariés et bénévoles, sous réserve de respecter les prérogatives légales de la **délégation du personnel** obligatoire dès 15 salariés (art. L.411-1). Cette instance a un caractère **strictement consultatif** et ne dispose d'aucun pouvoir décisionnel contraignant. Elle ne peut en aucun cas se substituer aux organes légaux de représentation du personnel.

La création de cette instance doit être formalisée par un **règlement de fonctionnement** validé par l'organe de gestion de l'ASBL, qui définit sa composition, ses attributions et les sujets pouvant être traités. Une **séparation claire** entre les droits des salariés relevant du Code du travail et le statut des bénévoles est impérative pour éviter toute confusion ou contestation. Les sujets doivent se limiter aux questions d'organisation générale et de vie associative.

Définition

L'instance mixte de dialogue RH est un organe consultatif interne et volontaire au sein d'une ASBL, réunissant salariés et bénévoles pour échanger sur l'organisation du travail, la gestion RH et la vie associative. Elle se distingue des organes légaux de représentation du personnel par son caractère facultatif et sa composition élargie aux bénévoles, et peut notamment préparer un vote consultatif sur les conditions de travail.

Questions fréquentes

Comment articuler instance mixte et délégation du personnel ?

Associer la délégation du personnel à la conception de l'instance mixte, éviter tout chevauchement avec ses consultations obligatoires, maintenir une transparence dans les échanges et prévoir une évaluation régulière du fonctionnement de l'instance.

Comment formaliser le fonctionnement d'une instance mixte en ASBL ?

La création doit être formalisée par un règlement de fonctionnement validé par l'organe de gestion de l'ASBL, définissant la composition, les modalités de désignation, les attributions, les sujets traités et les obligations de confidentialité selon le statut des membres.

Quels sujets peut traiter une instance mixte salariés-bénévoles ?

Les sujets doivent se limiter aux questions d'organisation générale et de vie associative pour éviter tout chevauchement avec les consultations obligatoires du personnel. Une distinction claire entre droits salariés et statut des bénévoles doit être maintenue.

Une ASBL peut-elle créer une instance mixte salariés-bénévoles ?

Oui, une ASBL peut créer une instance mixte de dialogue RH réunissant salariés et bénévoles, sous réserve de respecter les prérogatives légales de la délégation du personnel obligatoire dès 15 salariés selon l'article L.411-1 du Code du travail.

Une instance mixte peut-elle remplacer la délégation du personnel ?

Non, l'instance mixte a un caractère strictement consultatif et ne dispose d'aucun pouvoir décisionnel contraignant. Elle ne peut en aucun cas se substituer aux organes légaux de représentation du personnel ni contourner les obligations légales de consultation prévues.

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

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes doivent être respectées.

Condition	Détail
Respect impératif des prérogatives	Respect impératif des prérogatives de la délégation du personnel si elle existe
Conformité avec les statuts	Conformité avec les statuts et le règlement interne de l'ASBL
Distinction claire entre les	Distinction claire entre les droits des salariés (Code du travail) et le statut des bénévoles
Absence de pouvoir décisionnel	Absence de pouvoir décisionnel contraignant
Documentation écrite du fonctionnement	Documentation écrite du fonctionnement et des attributions

Modalités pratiques

Les modalités suivantes s'appliquent.

Élément	Détail
Définition précise de la	Définition précise de la composition et des modalités de désignation des membres
Établissement d'un règlement de	Établissement d'un règlement de fonctionnement validé par l'organe de gestion
Formalisation des réunions par	Formalisation des réunions par des comptes-rendus écrits
Définition claire des sujets	Définition claire des sujets pouvant être traités
Respect des obligations de	Respect des obligations de confidentialité selon le statut des membres

Pratiques et recommandations

- Associer la délégation du personnel à la conception de l'instance mixte
- Limiter les sujets aux questions d'organisation générale et de vie associative
- Éviter tout chevauchement avec les consultations obligatoires du personnel
- Maintenir une transparence dans les échanges et décisions
- Prévoir une évaluation régulière du fonctionnement

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

Cadre juridique

- Article L.411-1 du Code du travail sur la délégation du personnel obligatoire
- Articles L.411-3 à L.411-5 sur les attributions de la délégation
- Loi modifiée du 7 août 2023 sur les ASBL et fondations
- Articles L.121-1 et suivants sur les droits et obligations des salariés
- Articles L.414-1 à L.414-7 sur l'information et la consultation du personnel

L'instance mixte ne doit en aucun cas être utilisée pour contourner les obligations légales de consultation du personnel ou affaiblir le rôle de la délégation. Sa création doit s'inscrire dans une démarche de dialogue social constructif, respectueuse des statuts distincts des participants et des règles relatives à la durée du travail.

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.

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