Une ASBL doit-elle désigner un délégué à l'égalité ?

Réponse courte

L'obligation de désigner un délégué à l'égalité s'applique aux ASBL qui emploient au moins **15 salariés**, seuil à partir duquel la mise en place d'une délégation du personnel est obligatoire (art. L.411-1). C'est la délégation du personnel qui désigne en son sein un délégué à l'égalité, conformément à l'article L.414-15 du Code du travail. Ce délégué bénéficie de la **protection contre le licenciement** applicable aux délégués du personnel et d'un droit à une **formation spécifique**.

En dessous de 15 salariés, l'ASBL n'est pas tenue de constituer une délégation et, par conséquent, **n'est pas obligée de désigner un délégué à l'égalité**. Cela ne la dispense toutefois pas du respect des principes d'**égalité de traitement et de non-discrimination** prévus par les articles L.251-1 et suivants, qui s'appliquent à tous les employeurs sans condition d'effectif. Le seuil de 15 salariés se calcule sur la **moyenne des 12 mois précédant** le premier jour du mois de l'affichage de l'avis annonçant les élections sociales.

Définition

Le **délégué à l'égalité** est un membre de la délégation du personnel chargé de veiller au respect de l'égalité de traitement entre les salariés, en particulier entre hommes et femmes. Sa mission couvre la lutte contre les **discriminations**, la promotion de l'**égalité professionnelle** et l'accompagnement des salariés victimes de discrimination ou de harcèlement moral ou sexuel, conformément à l'article L.414-15 du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment calculer le seuil de 15 salariés pour la délégation ?

Le seuil se calcule sur la moyenne des 12 mois précédant le premier jour du mois de l'affichage de l'avis annonçant les élections sociales. Les salariés à temps partiel sont comptabilisés au prorata de leur temps de travail effectif dans l'ASBL.

Comment promouvoir l'égalité dans une petite ASBL ?

Désigner volontairement un référent interne sur les questions d'égalité même en dessous du seuil légal, documenter les actions menées (politique salariale transparente, recrutement non discriminatoire, prévention du harcèlement) et démontrer l'engagement de l'ASBL pour réduire les risques de contentieux.

Quelle protection bénéficie au délégué à l'égalité ?

Le délégué bénéficie de la protection contre le licenciement applicable aux délégués du personnel, ainsi que d'un droit à une formation spécifique sur les questions d'égalité de traitement et de non-discrimination, financée par l'employeur sur son temps de travail.

Quelles missions pour le délégué à l'égalité d'une ASBL ?

Le délégué veille au respect de l'égalité de traitement entre salariés, notamment hommes et femmes. Sa mission couvre la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité professionnelle et l'accompagnement des salariés victimes de discrimination ou de harcèlement moral ou sexuel.

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

Une ASBL de moins de 15 salariés est-elle exemptée ?

En dessous de 15 salariés, l'ASBL n'est pas tenue de constituer une délégation et n'est donc pas obligée de désigner un délégué à l'égalité. Cette dispense ne libère pas du respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination prévus aux articles L.251-1.

Une ASBL doit-elle désigner un délégué à l'égalité ?

L'obligation s'applique aux ASBL employant au moins 15 salariés, seuil à partir duquel la délégation du personnel est obligatoire (article L.411-1). C'est la délégation qui désigne en son sein un délégué à l'égalité conformément à l'article L.414-15 du Code du travail.

Conditions d’exercice

La désignation du délégué à l'égalité est liée au seuil d'effectif de l'ASBL.

Effectif	Obligation
15 salariés et plus	Délégation du personnel obligatoire (art. L.411-1)
Délégation constituée	Désignation d'un délégué à l'égalité obligatoire (art. L.414-15)
Moins de 15 salariés	Pas de délégation obligatoire, donc pas de délégué à l'égalité
Égalité de traitement	Obligation légale pour tous les employeurs, quel que soit l'effectif (art. L.251-1)
Formation	Le délégué à l'égalité a droit à une formation spécifique
Protection	Le délégué bénéficie de la protection contre le licenciement des délégués du personnel

Modalités pratiques

La mise en place du délégué à l'égalité suit le processus suivant au sein de l'ASBL.

Étape	Détail
Calcul de l'effectif	Comptage des salariés selon les règles de l'article L.411-1 (CDI, CDD, temps partiel proratisé)
Élection de la délégation	Organisation des élections sociales conformément aux articles L.411-1 et suivants
Désignation	La délégation du personnel désigne un de ses membres comme délégué à l'égalité
Information	Communication de l'identité du délégué à l'ensemble du personnel
Formation	Inscription du délégué à une formation spécifique sur l'égalité de traitement
Moyens	Mise à disposition du temps et des ressources nécessaires à l'exercice de la mission

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

Pratiques et recommandations

Anticiper le franchissement du seuil de 15 salariés est essentiel pour les ASBL en croissance. Dès que ce seuil est atteint, l'ASBL doit organiser des élections sociales dans les délais légaux et mettre en place la délégation du personnel, qui désigne en son sein un délégué à l'égalité.

Promouvoir l'égalité de traitement même en dessous de 15 salariés constitue une bonne pratique. Désigner volontairement un référent interne sur les questions d'égalité et de non-discrimination démontre l'engagement de l'ASBL et réduit les risques de contentieux.

Documenter les actions menées en matière d'égalité (politique salariale transparente, procédures de recrutement non discriminatoires, prévention du harcèlement) renforce la conformité de l'ASBL et protège les administrateurs en cas de contrôle de l'ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-15 Code du travail	Délégué à l'égalité au sein de la délégation du personnel
Art. L.411-1 Code du travail	Seuil de 15 salariés pour la délégation du personnel
Art. L.251-1 et s. Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. L.245-1 et s. Code du travail	Harcèlement moral et sexuel
Loi du 7 août 2023	Gouvernance des ASBL et responsabilité des administrateurs

Le seuil de 15 salariés se calcule sur la moyenne des 12 mois précédant le premier jour du mois de l'affichage de l'avis annonçant les élections. Les salariés à temps partiel sont comptabilisés au prorata de leur temps de travail. Le non-respect de l'obligation de mettre en place une délégation du personnel expose l'ASBL à des sanctions pénales.

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.