

# Qu'est-ce qu'une ASBL employeur au Luxembourg et quelles sont ses obligations RH ?

## Réponse courte

Une ASBL employant au moins un salarié est soumise aux obligations de tout employeur du Code du travail : **contrat écrit obligatoire**, salaire social minimum, affiliation au CCSS avant la prise de poste, minimum de **26 jours ouvrables** de congé annuel et prévention des risques professionnels. La distinction bénévolat-salariat repose sur le **lien de subordination** et la rémunération. La loi du 7 août 2023 a modernisé le régime des ASBL avec une période transitoire achevée le **23 septembre 2025**.

Les ASBL du secteur social peuvent relever de la CCT SAS imposant des grilles salariales conventionnelles et des congés supplémentaires. La délégation du personnel est obligatoire dès **15 salariés** (art. L.411-1). Les indemnités de défraiement des bénévoles sont plafonnées à **5 000 euros par an** sans déclaration fiscale (art. 115 LIR). Le non-respect des obligations expose l'ASBL à des amendes de **25 à 25 000 euros** par infraction, l'ITM traitant l'ASBL de manière identique à toute entreprise du secteur privé.

## Définition

L'**ASBL employeur** est une association sans but lucratif dotée de la personnalité juridique qui, en plus de son objet social, emploie un ou plusieurs salariés liés par un **contrat de travail**. Elle acquiert alors la qualité d'employeur au sens de l'article L.611-2 du Code du travail et doit respecter l'ensemble du droit du travail luxembourgeois. La **loi du 7 août 2023** a modernisé le cadre juridique des ASBL en remplaçant la loi du 7 août 2023.

## Conditions d'exercice

Les obligations RH fondamentales d'une ASBL employeur sont les suivantes.

Obligation	Détail
<b>Contrat de travail écrit</b>	Obligatoire au plus tard à l'entrée en service (art. <a href="#">L.121-4</a> )
<b>Salaire social minimum</b>	2 703,74 € brut/mois non qualifié, 3 244,49 € qualifié (indice 968,04)
<b>Affiliation <u>CCSS</u></b>	Déclaration obligatoire avant la prise de poste
<b>Durée du travail</b>	8h/jour, 40h/semaine maximum (art. <a href="#">L.211-5</a> )
<b>Congé annuel</b>	26 jours ouvrables minimum (art. <a href="#">L.233-4</a> )
<b>Délégation du personnel</b>	Obligatoire à partir de 15 salariés (art. <a href="#">L.411-1</a> )
<b>Évaluation des risques</b>	Documentation obligatoire, travailleur désigné (art. <a href="#">L.312-2</a> , <a href="#">L.312-3</a> )
<b>Médecine du travail</b>	Affiliation au STM compétent, examens périodiques
<b>Registre du personnel</b>	Tenue obligatoire avec mentions légales (art. <a href="#">L.131-2</a> )

## Modalités pratiques

Les démarches administratives à accomplir par l'ASBL employeur sont les suivantes.

Démarche	Détail
<b>Immatriculation <u>CCSS</u></b>	Via <a href="#">MyGuichet.lu</a> , avant la première embauche
<b>Déclaration ACD</b>	Inscription au registre de commerce et des sociétés (RCS)
<b>Autorisation d'établissement</b>	Si activité réglementée (aide à domicile, éducation, santé)
<b>Affiliation STM</b>	Choix du service de santé au travail compétent
<b>Règlement intérieur</b>	Obligatoire si règles disciplinaires spécifiques (art. <a href="#">L.121-9</a> )
<b>Registre du personnel</b>	Création dès la première embauche
<b>Comptabilité</b>	Obligations comptables renforcées par la loi du 7 août 2023 (art. 36)
<b>CCT applicable</b>	Vérifier l'applicabilité d'une CCT sectorielle (SAS, éducation non formelle)

## Pratiques et recommandations

**Formaliser la gouvernance du conseil d'administration** en définissant clairement la répartition des pouvoirs entre le CA et la direction opérationnelle. Les administrateurs bénévoles doivent être sensibilisés aux obligations légales de l'employeur pour éviter toute responsabilité personnelle en cas de manquement.

**Procéder à l'immatriculation au [CCSS](<https://ccss.public.lu/>)** dès la décision d'embauche et avant l'entrée en service du premier salarié. Le défaut d'immatriculation entraîne des cotisations rétroactives avec majorations et des sanctions pénales.

**Mettre en place une délégation du personnel** dès que le seuil de 15 salariés est atteint. La délégation doit être consultée sur les questions de sécurité, d'organisation du travail et de conditions d'emploi.

**Distinguer rigoureusement** les bénévoles des salariés en formalisant des conventions de bénévolat écrites et en respectant le plafond de défraiement de 5 000 €/an. La requalification par l'ITM entraîne des rappels de cotisations, des sanctions financières et un risque pénal pour les dirigeants.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code du travail (intégralité)</b>	Applicable aux salariés d'ASBL sans exception
<b>Loi du 7 août 2023</b>	Régime juridique des ASBL et fondations
<b>Art. <u>L.121-1</u> et <u>L.121-4</u> Code du travail</b>	Contrat de travail : éléments constitutifs et forme écrite
<b>Art. <u>L.222-9</u> Code du travail</b>	Salaires sociaux minimum
<b>Art. <u>L.411-1</u> Code du travail</b>	Délégation du personnel (seuil de 15 salariés)
<b>Art. <u>L.312-1</u> à <u>L.312-3</u> Code du travail</b>	Sécurité et santé au travail, prévention des risques
<b>Art. 115 LIR</b>	Exonération fiscale des indemnités de défraiement bénévoles (5 000 €/an)
<b>Code de la sécurité sociale</b>	Affiliation obligatoire, cotisations sociales
<b>CCT SAS</b>	Convention collective du secteur d'aide et de soins

L'ASBL employeur est traitée de manière identique à toute entreprise du secteur privé par l'ITM et le CCSS. Le caractère non lucratif de l'association ne constitue ni une circonstance atténuante ni un motif d'exonération des obligations légales en matière de droit du travail et de sécurité sociale.

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.