

# Peut-on interdire toute activité associative ou politique pendant le temps de travail ?

## Réponse courte

L'employeur peut interdire les activités associatives ou politiques pendant le temps de travail en vertu de son **pouvoir de direction** et du **lien de subordination**. Cette interdiction doit être formalisée dans le règlement intérieur, une note de service ou le contrat de travail, et portée à la connaissance du personnel.

Cette interdiction trouve sa limite dans le respect des **droits fondamentaux** (liberté d'expression, d'association) et ne peut s'appliquer aux **mandats représentatifs** qui bénéficient d'une protection spécifique. L'interdiction ne peut concerner les **pauses ou temps de repos**, sauf si l'activité trouble l'ordre de l'entreprise. Toute sanction doit respecter la procédure disciplinaire légale et être proportionnée au manquement constaté.

## Définition

L'**activité associative** désigne toute participation à des associations (culturelles, sportives, caritatives, etc.) impliquant la tenue de réunions, la diffusion de documents ou la collecte de fonds sur le **lieu de travail** ou pendant les **heures de travail**. L'**activité politique** recouvre l'engagement dans des partis, mouvements ou campagnes électorales, incluant le démarchage, la distribution de tracts ou l'organisation d'événements à caractère politique.

Le **temps de travail** correspond à la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, à l'exclusion des **pauses et temps de repos**. Le **pouvoir de direction** permet à l'employeur d'organiser l'activité de l'entreprise et d'exiger du salarié qu'il consacre son temps de travail à l'exécution de ses **tâches professionnelles**.

## Conditions d'exercice

Le **contrat de travail** crée un lien de subordination impliquant que le salarié consacre son temps de travail à l'exécution de ses obligations contractuelles. L'employeur peut, sur cette base, interdire l'exercice d'activités étrangères à l'objet du contrat pendant les heures de travail.

Cette interdiction doit néanmoins respecter les **droits fondamentaux** garantis par la Constitution luxembourgeoise (liberté d'association, d'expression) et le droit européen. Elle ne peut porter atteinte à l'exercice de **mandats protégés** (délégués du personnel, délégués syndicaux) qui bénéficient d'un régime spécifique de protection et de crédits d'heures.

Situation	Activité interdite	Activité autorisée
<b>Pendant le temps de travail</b>	Activités associatives/politiques sans lien avec le mandat	Activités dans le cadre de mandats représentatifs protégés
<b>Pendant les pauses</b>	Activités troublant l'ordre de l'entreprise	Activités personnelles (associatives, politiques) ne troublant pas l'ordre
<b>En dehors du temps de travail</b>	Aucune interdiction possible	Liberté totale d'engagement associatif et politique

L'interdiction générale et absolue est admise à condition qu'elle soit **clairement formulée, justifiée** par la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du service, et qu'elle ne constitue pas une **mesure discriminatoire** fondée sur les opinions ou les convictions du salarié.

## Modalités pratiques

L'interdiction doit être **formalisée par écrit** dans l'un des documents suivants :

Document	Portée	Modalités de mise en œuvre
<b>Règlement intérieur</b>	S'applique à l'ensemble du personnel	Affichage obligatoire + information lors de l'embauche
<b>Note de service</b>	S'applique à une catégorie de salariés ou une situation spécifique	Diffusion écrite (email, affichage, remise individuelle)
<b>Contrat de travail</b>	S'applique individuellement au salarié concerné	Clause spécifique insérée dans le contrat initial ou avenant

L'employeur peut **contrôler le respect** de cette interdiction pendant le temps de travail, sous réserve de respecter les règles relatives à la protection de la vie privée et au traitement des données personnelles. En cas de manquement, une **procédure disciplinaire** doit être engagée :

1. **Convocation** du salarié à un entretien préalable
2. **Audition** du salarié qui peut se faire assister
3. **Notification** écrite de la sanction motivée
4. **Proportionnalité** : avertissement, blâme, mise à pied, licenciement selon la gravité

La sanction doit être **proportionnée** à la gravité du manquement. Un simple manquement ponctuel ne justifie généralement pas un licenciement immédiat pour motif grave.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **définir précisément** dans les documents internes la portée de l'interdiction et les activités concernées, afin d'éviter toute ambiguïté d'interprétation. L'interdiction ne peut s'étendre aux **pauses ou temps de repos**, sauf si l'activité trouble manifestement l'ordre ou le bon fonctionnement de l'entreprise (occupation des locaux, blocage d'accès, troubles significatifs).

L'employeur doit veiller à ne pas **discriminer** les salariés en raison de leurs opinions politiques ou de leur appartenance associative, conformément au principe d'égalité de traitement. Une interdiction ne peut être appliquée de manière sélective selon les opinions des salariés.

Pour les **délégués du personnel** et autres mandats protégés, l'employeur doit respecter les crédits d'heures légaux et ne peut restreindre l'exercice de leurs missions représentatives. En cas de doute sur la qualification d'une activité (personnelle vs représentative), il convient de privilégier le dialogue et, si nécessaire, de consulter l'Inspection du travail et des mines.

Il est conseillé de **former les managers** sur la distinction entre activités personnelles interdites et activités représentatives protégées, pour éviter les contentieux liés à une restriction abusive des droits des délégués.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Articles <u>L.121-1</u> à <u>L.121-3</u> du Code du travail</b>	Dispositions générales sur le contrat de travail et le lien de subordination
<b>Article <u>L.121-7</u> du Code du travail</b>	Modification du contrat de travail et pouvoir de direction de l'employeur
<b>Article <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Principe de non-discrimination (religion, convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, appartenance à une nationalité/race/ethnie)
<b>Articles <u>L.415-1</u> à <u>L.415-12</u> du Code du travail</b>	Droits, devoirs et protection spéciale des délégués du personnel et mandats représentatifs
<b>Article <u>L.415-10</u> du Code du travail</b>	Protection spéciale contre le licenciement des délégués pendant leur mandat
<b>Constitution luxembourgeoise (Articles 24 et 26)</b>	Libertés fondamentales d'association et d'expression

L'interdiction d'activités associatives ou politiques pendant le temps de travail découle du pouvoir de direction de l'employeur, non d'une disposition légale spécifique. Elle ne peut justifier aucune mesure discriminatoire à l'encontre des salariés en raison de leurs opinions ou engagements personnels.

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.