

Une ASBL peut-elle adapter le Code du travail à son objet social dans son règlement interne ?

Réponse courte

Une ASBL employeur est strictement soumise aux dispositions du Code du travail au même titre que tout autre employeur. Elle ne peut déroger aux **dispositions impératives** dans son règlement interne, même pour l'adapter à son objet social. Seules les **dispositions supplétives** peuvent être aménagées, dans le respect des droits minimaux garantis aux salariés.

Le règlement doit être transmis à l'ITM pour **validation préalable** et affiché en permanence (Art. L.121-4). Pour les ASBL de **15 salariés ou plus**, la consultation de la **délégation du personnel** est obligatoire (Art. L.414-1). Le règlement peut uniquement préciser les horaires, les congés, les procédures disciplinaires et les règles de sécurité.

Toute clause contraire aux dispositions impératives est frappée de **nullité absolue**, sans possibilité de régularisation. Il est recommandé de faire valider le règlement par un expert en droit du travail et de distinguer clairement les règles applicables aux salariés et aux bénévoles. Voir également la fiche sur contrôle de l'[ITM](https://itm.public.lu/) dans les ASBL.

Définition

Le règlement interne constitue un document unilatéral émanant de l'employeur qui définit les règles d'organisation, de discipline et de sécurité au sein de l'établissement. Pour une **ASBL** employeur, ce règlement doit impérativement respecter le cadre légal du droit du travail, son statut associatif ne lui conférant aucune dérogation particulière. Voir également la fiche relative à formalisation d'une politique RH dans une petite ASBL.

Conditions d'exercice

L'élaboration et la mise en œuvre du règlement interne sont encadrées par des conditions strictes.

Condition	Détail
Ordre public	Respect intégral des dispositions d'ordre public du Code du travail (Art. L.121-1)
Consultation	Consultation obligatoire de la délégation du personnel pour les entreprises d'au moins 15 salariés (Art. L.414-1)
Transmission ITM	Transmission préalable à l'Inspection du Travail et des Mines pour validation
Information	Information écrite et individuelle de chaque salarié (Art. L.121-4)
Affichage	Affichage permanent dans un lieu accessible aux salariés (Art. L.121-4)

Modalités pratiques

Le règlement interne peut uniquement préciser les éléments suivants.

Domaine	Détail
Horaires	Organisation des horaires dans les limites légales (Art. L.211-1 et suivants)
Congés	Modalités de prise de congés conformes au minimum légal (Art. L.233-1)
Discipline	Procédures disciplinaires respectant les droits de la défense (Art. L.124-11)
Sécurité	Règles de sécurité et de santé au travail (Art. L.312-1 et suivants)
Fonctionnement	Procédures internes de fonctionnement non contraires à la loi

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace et conforme, il est recommandé de :

- Faire valider le règlement par un expert en droit du travail luxembourgeois
- Établir une distinction claire entre les règles applicables aux salariés et aux bénévoles
- Mettre à jour le règlement à chaque évolution législative significative
- Documenter toutes les modifications et communications aux salariés
- Instaurer une procédure de révision transparente impliquant les représentants du personnel Voir également la fiche sur [contrôle de l'ITM](https://itm.public.lu/) dans les ASBL.

Cadre juridique

Le règlement interne d'une ASBL est encadré par les textes suivants :

Référence	Objet
Art. L.121-1 et L.121-4	Contrat de travail et information du salarié
Art. L.211-1 et s.	Durée du travail
Art. L.233-1 et s.	Congés
Art. L.312-1 et s.	Sécurité et santé au travail
Art. L.414-1	Délégation du personnel
Loi modifiée du 7 août 2023	Associations sans but lucratif

Toute clause du règlement interne contraire aux dispositions légales impératives est automatiquement frappée de nullité absolue, sans possibilité de régularisation. Le statut d'ASBL ne permet aucune dérogation aux protections fondamentales du droit 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.