# 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 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.

## Questions fréquentes

**Faut-il distinguer dans le règlement les règles applicables aux salariés et aux bénévoles ?**

Oui, il est recommandé d'établir une distinction claire entre les règles applicables aux salariés et aux bénévoles. Les bénévoles ne relèvent pas du Code du travail, leur encadrement passe par une convention spécifique et non par le règlement interne destiné aux salariés.

**Le règlement interne d'une ASBL doit-il être validé par l'ITM ?**

Oui, le règlement doit être transmis à l'Inspection du travail et des mines 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 également obligatoire avant l'adoption.

**Quelle sanction frappe une clause du règlement contraire au Code du travail ?**

Toute clause contraire aux dispositions impératives est frappée de nullité absolue, sans possibilité de régularisation. Le statut d'ASBL ne permet aucune dérogation aux protections fondamentales du droit du travail. La nullité s'impose d'office, même en l'absence de contestation par un salarié.


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

**Quelles dispositions peuvent être aménagées dans le règlement interne d'une ASBL ?**

Seules les dispositions supplétives du Code du travail peuvent être aménagées, dans le respect des droits minimaux garantis aux salariés. Le règlement peut préciser les horaires, les congés, les procédures disciplinaires et les règles de sécurité sans porter atteinte au plancher légal.

**Quels domaines le règlement interne d'une ASBL peut-il couvrir ?**

Le règlement peut couvrir l'organisation des horaires (Art. L.211-1), les modalités de prise de congés (Art. L.233-1), les procédures disciplinaires respectant les droits de la défense (Art. L.124-11), les règles de sécurité et santé (Art. L.312-1) et les procédures internes de fonctionnement.

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

Non, 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 ou à sa mission spécifique.

## 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 |


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

## 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 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.