

# Un salarié qui critique publiquement son ASBL risque-t-il le licenciement ?

## Réponse courte

Un licenciement pour critiques publiques de l'ASBL est possible uniquement si les propos constituent une **faute grave** (Art. L.124-10) : **diffamation**, divulgation d'informations confidentielles ou atteinte délibérée à la réputation. L'employeur doit démontrer une violation caractérisée de l'obligation de **loyauté** (Art. L.121-9) et un **préjudice effectif** pour l'association.

La procédure doit être strictement respectée : **entretien préalable** (Art. L.124-2), notification par **lettre recommandée** dans le mois suivant la connaissance des faits, et motivation précise (Art. L.124-5). La jurisprudence luxembourgeoise protège fortement la **liberté d'expression** des salariés lorsqu'elle s'exerce sans abus, conformément à l'article 11 de la Constitution.

Une simple critique constructive ne justifie pas un licenciement et présente un risque majeur de **requalification en licenciement abusif** (Art. L.124-12). Il est recommandé de privilégier le dialogue et la médiation avant toute mesure disciplinaire. Voir également la fiche relative à [licenciement abusif dans une ASBL](#).

## Définition

La critique publique d'une **ASBL** par un **salarié** désigne toute expression ou communication accessible à des tiers, susceptible de porter atteinte à l'image ou au fonctionnement de l'association. Elle peut prendre diverses formes : déclarations dans les médias, publications sur réseaux sociaux, interventions lors d'événements publics ou communications écrites largement diffusées.

## Conditions d'exercice

Le licenciement pour critique publique doit respecter plusieurs conditions cumulatives :

Condition	Détail
Violation de loyauté	Les propos doivent constituer une violation caractérisée de l'obligation de loyauté (Art. <a href="#">L.121-9</a> )
Préjudice réel	L'employeur doit démontrer un préjudice effectif pour l'ASBL
Dépassement de la liberté d'expression	Les critiques doivent dépasser le cadre garanti par l'article 11 de la Constitution
Procédure légale	Le licenciement doit suivre strictement les dispositions des articles <a href="#">L.124-1</a> et suivants

## Modalités pratiques

L'employeur doit suivre une procédure rigoureuse :

Étape	Action
Collecte de preuves	Rassembler les preuves tangibles des propos (captures d'écran, articles, témoignages)
Entretien préalable	Convoquer le salarié à un entretien obligatoire (Art. <a href="#">L.124-2</a> )
Notification	Notifier le licenciement par lettre recommandée dans le mois suivant la connaissance des faits
Motivation	Motiver précisément la décision en détaillant les faits reprochés (Art. <a href="#">L.124-5</a> )

## Pratiques et recommandations

**Établir** un règlement intérieur précisant les obligations de discrétion et de loyauté, afin de disposer d'un cadre opposable en cas de manquement.

**Documenter** l'impact négatif des propos sur l'ASBL en constituant un dossier factuel et circonstancié.

**Privilégier** le dialogue et la médiation avant toute mesure disciplinaire, en convoquant le salarié pour recueillir ses explications.

**Évaluer** la proportionnalité de la sanction au regard de la gravité des propos et de leur contexte.

**Consulter** un expert juridique avant d'engager la procédure pour sécuriser chaque étape du processus. Voir également la fiche relative à [sanctions disciplinaires et procédures de licenciement](#).

## Cadre juridique

Le licenciement pour critiques publiques est encadré par les textes suivants :

Référence	Objet
Art. <u>L.121-9</u>	Obligation de loyauté du salarié
Art. <u>L.124-1</u> à <u>L.124-11</u>	Procédure et motifs de licenciement
Art. <u>L.124-10</u>	Licenciement pour faute grave
Art. <u>L.124-12</u>	Protection contre le licenciement abusif
Art. 11 de la Constitution	Liberté d'expression

Un licenciement fondé uniquement sur des critiques constructives ou l'expression d'opinions sans caractère diffamatoire présente un **risque juridique majeur** de requalification en licenciement abusif. La jurisprudence luxembourgeoise protège fortement la liberté d'expression des salariés lorsqu'elle s'exerce sans abus.

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.