

Est-il légal de restreindre la liberté d'expression d'un salarié dans une ASBL ?

Réponse courte

Oui, il est légal de restreindre la liberté d'expression d'un salarié dans une ASBL, à condition que la restriction soit **justifiée par un intérêt légitime** de l'association : confidentialité, réputation, bon fonctionnement du service ou prévention de conflits d'intérêts. La limitation doit être **nécessaire, proportionnée et fondée sur des éléments objectifs**, comme la nature des fonctions exercées. Elle ne doit pas porter atteinte à la dignité ou aux droits fondamentaux du salarié.

Les restrictions doivent être **clairement formulées et communiquées** aux salariés, puis intégrées dans le règlement interne ou les contrats de travail. Toute sanction disciplinaire doit respecter la procédure légale et être justifiable en cas de contestation. Une restriction **excessive ou injustifiée** expose l'ASBL à la nullité de la sanction ou à une condamnation pour **licenciement abusif** (art. L.124-11). Il est essentiel de documenter et de motiver chaque limitation, et de privilégier la sensibilisation des salariés aux enjeux de loyauté et de confidentialité. Voir aussi la fiche sur [engagement de confidentialité en ASBL](#).

Définition

La liberté d'expression d'un **salarié** désigne le droit de toute personne employée, y compris dans une **association sans but lucratif (ASBL)**, d'exprimer librement ses opinions, idées et critiques, tant dans le cadre professionnel qu'en dehors de celui-ci. Ce droit est protégé par la Constitution luxembourgeoise (article 24) et s'applique à tous les salariés, sous réserve des limites prévues par la loi et la jurisprudence nationale. Voir aussi la fiche sur [engagement de confidentialité en ASBL](#).

Conditions d'exercice

La restriction de la liberté d'expression d'un salarié en ASBL est soumise aux conditions suivantes.

| Condition | Détail |
|-----------------------------|--|
| Caractère non absolu | La liberté d'expression peut être restreinte en cas d'atteinte aux intérêts légitimes de l'employeur |
| Motifs admis | Réputation de l'ASBL, bon fonctionnement du service, confidentialité des informations |
| Justification | Restriction justifiée par la nature de la tâche et proportionnée au but recherché |
| Éléments objectifs | Protection du secret professionnel, préservation de l'image, prévention des conflits d'intérêts |

Modalités pratiques

L'encadrement de la liberté d'expression peut s'organiser selon les modalités suivantes.

| Modalité | Détail |
|----------------------------|---|
| Supports | Règlement interne, clauses contractuelles ou instructions écrites |
| Formulation | Restrictions clairement formulées et communiquées aux salariés |
| Droits fondamentaux | Aucune atteinte à la dignité ou aux droits fondamentaux de la personne |
| Sanctions | Prévues par le règlement interne, dans le respect de la procédure disciplinaire |
| Justification | Toute mesure doit pouvoir être justifiée devant les juridictions du travail |

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter les restrictions à ce qui est strictement nécessaire pour protéger les intérêts essentiels de l'ASBL. Les clauses générales ou ambiguës sont à proscrire. Il convient de privilégier la sensibilisation des salariés aux enjeux de confidentialité et de loyauté, notamment par des formations ou des rappels réguliers. En cas de doute sur la légitimité d'une restriction, il est conseillé de consulter le service juridique ou un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois. Les décisions disciplinaires doivent toujours être motivées et documentées. Voir aussi la fiche sur [licenciement pour non-adhésion aux valeurs associatives](#).

Cadre juridique

La restriction de la liberté d'expression en ASBL est encadrée par les textes suivants :

| Référence | Objet |
|--|---|
| Art. 24 de la Constitution | Garantie de la liberté d'expression |
| Art. <u>L.121-6</u> | Obligation de loyauté et de discrétion du salarié |
| Art. <u>L.125-1</u> et suivants | Procédure disciplinaire applicable |
| Art. <u>L.124-11</u> | Licenciement abusif (protection du salarié) |

Toute restriction excessive ou injustifiée de la liberté d'expression expose l'ASBL à un risque de nullité de la sanction disciplinaire et, le cas échéant, à une condamnation pour licenciement abusif. Il est impératif de documenter systématiquement les raisons de toute limitation et de veiller à leur conformité avec le cadre légal luxembourgeois.

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.