Une ASBL peut-elle interdire à ses salariés de devenir membres actifs de l'association ?

Réponse courte

Non, une ASBL ne peut pas imposer une **interdiction generale et absolue** a ses salaries de devenir membres actifs. La **liberte d'association** (art. 26 de la Constitution) protege le droit de toute personne d'adherer a une association, et le Code du travail interdit toute discrimination fondee sur l'appartenance ou l'activite associative (art. L.251-1). Une telle interdiction serait juridiquement fragile et exposerait l'ASBL a un contentieux.

Toutefois, les statuts de l'ASBL peuvent prevoir des **restrictions proportionnees et objectivement justifiees**, notamment pour prevenir des conflits d'interets. La loi du 7 aout 2023 permet de definir dans les statuts les conditions d'admission des membres. Une restriction ciblee, comme l'**obligation d'abstention** lors des votes sur la propre situation salariale, est admissible si elle est proportionnee au but poursuivi. Il est recommande de privilegier ce type de mecanisme plutot qu'une interdiction generalisee d'adhesion.

Définition

Le membre actif d'une **ASBL** est une personne physique ou morale qui dispose du droit de vote à l'**assemblée générale** et participe aux décisions stratégiques de l'association. Sa qualité est régie par les statuts conformément à la **loi du 7 août 2023** sur les associations sans but lucratif. Voir aussi la fiche sur conflits de rôle entre salariés et CA.

Questions fréquentes

Comment formaliser un mécanisme de prévention des conflits d'intérêts en ASBL ?

Il convient de définir précisément les cas d'abstention obligatoire lors des votes en AG, de tenir un registre des déclarations de conflits d'intérêts et de conserver les justifications des restrictions adoptées. L'information aux salariés lors de l'embauche garantit la transparence du mécanisme.

Des restrictions à l'adhésion peuvent-elles être prévues dans les statuts d'une ASBL ?

Oui, les statuts peuvent prévoir des restrictions proportionnées et objectivement justifiées, notamment pour prévenir des conflits d'intérêts. La loi du 7 août 2023 permet de définir dans les statuts les conditions d'admission des membres, sous réserve du respect des principes constitutionnels.

Faut-il consulter la délégation du personnel avant d'adopter des restrictions d'adhésion ?

Oui, il est recommandé de consulter la délégation du personnel sur les restrictions envisagées avant leur adoption par l'assemblée générale (art. L.414-3 du Code du travail). Cette consultation préalable favorise la transparence et l'acceptabilité du dispositif au sein de l'association.

Quelle alternative à l'interdiction d'adhésion prévoir dans une ASBL ?

Une restriction ciblée comme l'obligation d'abstention lors des votes sur la propre situation salariale est admissible si elle est proportionnée au but poursuivi. Il est recommandé de privilégier ce type de mécanisme plutôt qu'une interdiction généralisée d'adhésion.

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

Quelle base constitutionnelle protège l'adhésion associative au Luxembourg ?

L'article 26 de la Constitution garantit la liberté d'association. Cette protection s'étend au droit d'adhérer à une association, y compris pour les salariés de l'association concernée. Toute restriction disproportionnée expose l'ASBL à un contentieux pour atteinte à cette liberté.

Une ASBL peut-elle interdire à ses salariés de devenir membres actifs de l'association ?

Non, une ASBL ne peut pas imposer une interdiction générale et absolue à ses salariés de devenir membres actifs. La liberté d'association (art. 26 de la Constitution) protège ce droit, et le Code du travail interdit toute discrimination fondée sur l'appartenance associative (art. L.251-1).

Conditions d'exercice

Les conditions encadrant les restrictions à la participation des salariés sont les suivantes.

Condition	Détail
Prévision statutaire	Toute restriction doit figurer expressément dans les statuts de l'ASBL (loi du 7 août 2023)
Justification objective	La restriction doit reposer sur un motif légitime, comme la prévention des conflits d'intérêts
Proportionnalité	La limitation doit être proportionnée au but poursuivi et ne pas constituer une interdiction générale
Non-discrimination	Respect du principe de non-discrimination (art. L.251-1)
Liberté d'association	Respect de la liberté d'association garantie par l'art. 26 de la Constitution

Modalités pratiques

La mise en oeuvre des restrictions éventuelles suit les étapes ci-dessous.

Étape	Détail
Modification statutaire	Adoption des restrictions par l'assemblée générale et publication au RESA
Information	Communication claire aux salariés lors de l'embauche et en cas de modification
Abstention	Définition précise des cas d'abstention obligatoire lors des votes en AG
Registre	Tenue d'un registre des déclarations de conflits d'intérêts
Documentation	Conservation des justifications des restrictions adoptées

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

Pratiques et recommandations

Privilégier des restrictions ciblées, comme l'obligation d'abstention, plutôt qu'une interdiction générale d'adhésion qui serait juridiquement fragile.

Consulter un conseiller juridique avant d'intégrer des restrictions dans les statuts pour s'assurer de leur conformité avec la liberté d'association.

Informer les salariés de manière transparente sur les conditions d'adhésion et les éventuelles restrictions lors de l'embauche.

Mettre en place un mécanisme de prévention des conflits d'intérêts accessible et compréhensible pour l'ensemble des membres.

Voir aussi la fiche sur déclaration des liens familiaux entre membres d'ASBL.

Consulter la délégation du personnel sur les restrictions envisagées avant leur adoption par l'assemblée générale (art. L.414-3).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 26 de la Constitution	Liberté d'association
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL, conditions d'admission des membres
Art. L.251-1	Principe de non-discrimination
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel
Art. L.121-4	Contrat de travail et mentions obligatoires

Toute restriction disproportionnée à la participation des salariés comme membres actifs expose l'ASBL à un contentieux pour atteinte à la liberté d'association. Une approche équilibrée axée sur la prévention des conflits d'intérêts est préférable à une interdiction générale.

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.