Les salariés d'une ASBL peuvent-ils constituer un syndicat interne ?

Réponse courte

Les salaries d'une ASBL beneficient de la **pleine liberte syndicale**, comme tout salarie du secteur prive (art. L.152-1). Ils peuvent adherer au syndicat de leur choix, exercer des activites syndicales et etre representes par un delegue syndical. Toutefois, ils ne creent pas un syndicat interne : la liberte syndicale s'exerce par l'**adhesion a un syndicat existant** reconnu comme representatif au niveau national, tel que l'OGBL ou le LCGB.

La representation des salaries s'organise principalement par la **delegation du personnel**, obligatoire a partir de **15 salaries** (art. L.411-1). Les syndicats representatifs interviennent dans la negociation collective et peuvent designer des delegues syndicaux. L'ASBL ne peut en aucun cas restreindre la liberte syndicale ni exercer de **discrimination fondee sur l'appartenance syndicale** (art. L.152-2), sous peine de sanctions penales. Les delegues beneficient d'un credit d'heures et d'une **protection contre le licenciement**.

Définition

La liberté syndicale est le droit fondamental reconnu à tout **salarié** d'adhérer ou non à un syndicat, de participer à ses activités et de bénéficier de sa protection. Dans le contexte d'une **ASBL**, ce droit s'exerce dans les mêmes conditions que dans toute entreprise privée, sans restriction liée au caractère non lucratif de l'employeur. Voir aussi la fiche sur représentation du personnel dans les ASBL de moins de 15 salariés.

Questions fréquentes

Les délégués du personnel d'une ASBL sont-ils protégés contre le licenciement ?

Oui, les délégués bénéficient d'une protection spécifique contre le licenciement et d'un crédit d'heures de délégation. Toute atteinte à cette protection expose l'ASBL à la nullité du licenciement et à des dommages-intérêts.

Les salariés d'une ASBL peuvent-ils créer un syndicat interne au Luxembourg ?

Non, les salariés n'instituent pas un syndicat interne. La liberté syndicale (art. L.152-1) s'exerce par adhésion à un syndicat existant reconnu représentatif au niveau national, comme l'OGBL ou le LCGB.

Quand la délégation du personnel est-elle obligatoire dans une ASBL ?

La délégation du personnel devient obligatoire à partir de 15 salariés selon l'article L.411-1 du Code du travail. Les élections doivent être organisées dans les délais légaux par l'ASBL employeur.

Une ASBL peut-elle discriminer un salarié syndiqué ?

Non, l'article L.152-2 interdit toute discrimination fondée sur l'appartenance syndicale, sous peine de sanctions pénales. L'ASBL ne peut restreindre la liberté syndicale ni favoriser ou défavoriser un syndicat par rapport à un autre.

Une CCT peut-elle être négociée au niveau d'une ASBL ?

Oui, les syndicats représentatifs peuvent négocier une convention collective au niveau de l'ASBL si demandée. En pratique, peu de petites ASBL négocient leur propre CCT, mais elles restent couvertes par les conventions sectorielles applicables.

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

Conditions d’exercice

L'exercice de la liberté syndicale dans une ASBL obéit aux règles générales du Code du travail.

Droit	Conditions
Adhésion syndicale	Tout salarié peut adhérer librement au syndicat de son choix (art. L.152-1 du Code du travail)
Non-discrimination	L'ASBL ne peut pas discriminer un salarié en raison de son appartenance syndicale (art. L.152-2)
Délégation du personnel	Élection obligatoire à partir de 15 salariés (art. L.411-1)
Activités syndicales	Les représentants syndicaux disposent d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement
Négociation collective	Les syndicats représentatifs peuvent négocier une convention collective pour l'ASBL

Modalités pratiques

La mise en place de la représentation syndicale dans une ASBL suit les procédures légales.

Étape	Action
Information	Informer les salariés de leur droit d'adhésion syndicale et d'élection de la délégation
Élections	Organiser les élections de la délégation du personnel dans les délais légaux (à partir de 15 salariés)
Local et moyens	Mettre à disposition de la délégation un local et les moyens nécessaires à son fonctionnement
Crédit d'heures	Accorder aux délégués les heures de délégation prévues par la loi
Négociation	Engager les négociations collectives si un syndicat représentatif le demande

Pratiques et recommandations

Respecter scrupuleusement la protection des délégués du personnel et des représentants syndicaux contre le licenciement, car toute atteinte à cette protection expose l'ASBL à la nullité du licenciement et à des dommages-intérêts.

Favoriser un dialogue social constructif en intégrant la délégation du personnel dans les processus de décision RH, ce qui renforce la cohésion dans les équipes associatives souvent animées par des valeurs participatives.

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

Éviter toute ingérence dans la vie syndicale des salariés, y compris en s'abstenant de favoriser ou défavoriser un syndicat par rapport à un autre, sous peine de sanctions pénales.

Voir aussi la fiche sur dispositions spécifiques aux ASBL dans les conventions collectives.

Consulter la délégation du personnel sur les questions relevant de ses compétences légales, notamment les conditions de travail, la sécurité et les critères de licenciement collectif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.152-1 du Code du travail	Liberté syndicale et droit d'adhésion
Art. L.152-2 du Code du travail	Interdiction de la discrimination syndicale
Art. L.411-1 du Code du travail	Délégation du personnel à partir de 15 salariés
Art. L.414-1 du Code du travail	Compétences de la délégation du personnel
Art. L.162-1 du Code du travail	Conventions collectives de travail
Loi du 7 août 2023 sur les ASBL	Cadre juridique des associations sans but lucratif

Dans la pratique, peu d'ASBL de petite taille font l'objet de négociations collectives propres, mais les salariés restent couverts par les conventions sectorielles applicables. La liberté syndicale est un droit constitutionnel que l'ASBL ne peut restreindre ni directement ni indirectement. Le secteur associatif au Luxembourg est significativement représenté par les syndicats nationaux.

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.