La non-adhésion aux valeurs associatives justifie-t-elle un licenciement ?

Réponse courte

Non, un licenciement fonde uniquement sur la non-adhesion aux valeurs associatives n'est pas legalement valable. Le motif doit constituer une **cause reelle et serieuse** (art. L.124-7), reposant sur des **faits precis** demontrant que le comportement du salarie impacte concretement l'execution de son contrat ou compromet l'objet social de l'association. Une simple divergence d'opinion ne suffit pas et presente un risque eleve de requalification en **licenciement abusif**.

L'employeur doit respecter la **procedure de licenciement** (entretien prealable art. L.124-2, notification recommandee, preavis art. L.124-3) et garantir l'absence de discrimination (art. L.241-1). Il est recommande de **formaliser les valeurs** dans le contrat ou le reglement interieur des l'embauche, de documenter les manquements par des ecrits dates et de **privilegier le dialogue et les mesures correctives** avant toute decision. La conservation de toutes les preuves (comptes rendus d'entretien, avertissements ecrits) est indispensable pour securiser la demarche.

Définition

La non-adhésion aux valeurs associatives se caractérise par un comportement ou une attitude d'un **salarié** manifestement contraire aux principes fondamentaux, à la mission ou à l'éthique d'une association. Cette notion s'applique particulièrement aux structures à but non lucratif dont l'objet social repose sur des valeurs spécifiques. Voir aussi la fiche sur restriction de la liberté d'expression en ASBL.

Questions fréquentes

Comment formaliser les valeurs associatives pour sécuriser un licenciement ?

Définir clairement les valeurs dès l'embauche en les intégrant dans le contrat de travail ou le règlement intérieur, mettre en place des évaluations régulières documentées et privilégier le dialogue et les mesures correctives avant toute décision de rupture.

Peut-on licencier un salarié d'ASBL pour non-adhésion aux valeurs associatives ?

Non, un licenciement fondé uniquement sur la non-adhésion aux valeurs associatives n'est pas légalement valable. Le motif doit constituer une cause réelle et sérieuse selon l'article L.124-7, reposant sur des faits précis impactant l'exécution du contrat.

Quelle procédure suivre pour un licenciement disciplinaire en ASBL ?

Convoquer à un entretien préalable (art. L.124-2), notifier par lettre recommandée détaillant les motifs précis, respecter les délais de préavis (art. L.124-3), garantir l'absence de discrimination (art. L.241-1) et conserver toutes les preuves documentaires.

Quelles preuves conserver pour justifier un licenciement en ASBL ?

Conserver tous les éléments documentaires : comptes rendus d'entretien, avertissements écrits, courriers et témoignages datés. La consultation préalable de la délégation du personnel selon l'article L.416-1 renforce la légitimité de la démarche disciplinaire.

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

Un licenciement pour opinion divergente peut-il être requalifié ?

Oui, un licenciement motivé uniquement par une divergence d'opinion ou de valeurs, sans impact démontrable sur le travail ou l'association, présente un risque élevé de requalification en licenciement abusif par les juridictions du travail luxembourgeoises.

Une simple divergence d'opinion suffit-elle à licencier un salarié d'ASBL ?

Non, une simple divergence d'opinion ne suffit pas et présente un risque élevé de requalification en licenciement abusif. Les comportements doivent compromettre concrètement l'exécution du contrat ou l'objet social de l'association pour fonder un licenciement.

Conditions d’exercice

Pour être valable, le licenciement doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

Condition	Détail
Cause réelle et sérieuse	Existence d'une cause réelle et sérieuse (Art. L.124-7)
Documentation	Documentation précise des faits et comportements reprochés
Procédure	Respect de la procédure de licenciement (Art. L.124-2)
Non-discrimination	Absence de discrimination fondée sur les opinions ou convictions (Art. L.241-1)
Lien causal	Lien direct entre le comportement reproché et l'impact sur l'activité associative

Modalités pratiques

L'employeur doit suivre la procédure suivante :

Étape	Action
Formalisation	Formaliser les valeurs associatives dans le contrat de travail ou le règlement intérieur
Constitution du dossier	Constituer un dossier documentant les manquements constatés
Entretien préalable	Convoquer le salarié à un entretien préalable (Art. L.124-2)
Notification	Notifier le licenciement par lettre recommandée en détaillant les motifs précis
Préavis	Respecter les délais légaux de préavis (Art. L.124-3)

Pratiques et recommandations

Définir clairement les valeurs associatives dès l'embauche, en les intégrant dans le contrat ou le règlement intérieur.

Mettre en place des évaluations régulières documentées permettant de détecter précocement les écarts de comportement.

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

Privilégier le dialogue et les mesures correctives avant toute décision de licenciement, en laissant au salarié la possibilité de s'amender.

Conserver toutes les preuves des manquements constatés, y compris les comptes rendus d'entretien et les avertissements écrits.

Voir aussi la fiche sur réintégration d'un salarié injustement licencié.

Consulter la délégation du personnel si elle existe (Art. L.416-1) pour renforcer la légitimité de la démarche.

Cadre juridique

Le licenciement pour non-adhésion aux valeurs associatives est encadré par ces textes :

Référence	Objet
Art. L.124-7	Exigence d'une cause réelle et sérieuse
Art. L.124-2	Procédure de licenciement avec préavis
Art. L.124-3	Délais de préavis
Art. L.241-1	Interdiction des discriminations
Art. L.121-4	Exécution de bonne foi du contrat

Un licenciement motivé uniquement par une divergence d'opinion ou de valeurs, sans impact démontrable sur le travail ou l'association, présente un risque élevé de requalification en licenciement abusif par les juridictions 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.