Un administrateur peut-il être salarié de l'ASBL ?

Réponse courte

Oui, le **cumul est possible sous conditions strictes**. Le contrat de travail doit porter sur des **tâches techniques ou opérationnelles distinctes** du mandat d'administrateur, et un **lien de subordination effectif** doit exister entre le salarié et l'ASBL représentée par le conseil d'administration. Ce cumul est admis par la jurisprudence luxembourgeoise, la responsabilité du conseil d'administration en matière RH demeurant pleinement engagée. L'administrateur-salarié bénéficie de la même protection que tout autre salarié en matière de licenciement, de durée du travail et de sécurité sociale.

Pour éviter tout conflit d'intérêts, l'administrateur concerné doit **s'abstenir de participer aux délibérations** du conseil portant sur son propre contrat de travail, conformément aux règles de rémunération des membres. La **rémunération salariale** doit être distincte de toute indemnité de mandat, et la décision du cumul doit être formalisée par une **délibération du conseil d'administration**. En cas de requalification par le CCSS (lien de subordination jugé fictif), l'administrateur perd le bénéfice de la protection salariale.

Définition

Le cumul administrateur-**salarié** désigne la situation dans laquelle une même personne exerce simultanément un mandat **bénévole** ou rémunéré au conseil d'administration d'une **ASBL** et un contrat de travail salarié au sein de cette même association, pour des fonctions distinctes et sous un lien de subordination effectif.

Questions fréquentes

Comment formaliser le cumul administrateur-salarié en ASBL ?

Le cumul nécessite une délibération du conseil autorisant le cumul, un contrat de travail écrit conforme à l'article L.121-4, la désignation d'un supérieur hiérarchique, l'affiliation au CCSS et l'inscription d'une procédure d'abstention dans le règlement intérieur.

L'administrateur-salarié vote-t-il sur son propre contrat ?

Non, l'administrateur concerné doit s'abstenir de participer aux délibérations du conseil portant sur son propre contrat de travail ou sa rémunération. Cette abstention doit être formellement consignée au procès-verbal pour éviter tout conflit d'intérêts.

Quels risques en cas de requalification du cumul par le CCSS ?

En cas de requalification (lien de subordination jugé fictif), l'administrateur perd la protection salariale et l'ASBL s'expose à un redressement de cotisations sociales. Un avocat spécialisé doit être consulté avant la mise en place du cumul.

Un administrateur d'ASBL peut-il être également salarié ?

Oui, le cumul est juridiquement possible sous conditions strictes : le contrat doit porter sur des tâches techniques distinctes du mandat d'administrateur, avec un lien de subordination effectif. La jurisprudence luxembourgeoise admet ce cumul s'il est correctement formalisé.

Un administrateur-salarié peut-il exercer la direction générale de l'ASBL ?

Cette configuration rend difficile la démonstration d'un lien de subordination réel et expose l'ASBL à une requalification du contrat. Il est recommandé d'éviter qu'un administrateur-salarié exerce des fonctions de direction générale tout en siégeant au conseil.

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

Une fiche de poste distincte est-elle nécessaire pour le cumul ?

Oui, une fiche de poste détaillée pour les fonctions salariées, distincte des attributions du mandat d'administrateur, est essentielle. Cette séparation formelle constitue la preuve la plus solide en cas de contestation du lien de subordination.

Conditions d’exercice

Le cumul des fonctions d'administrateur et de salarié est soumis à plusieurs conditions strictes.

Critère	Détail
Fonctions distinctes	Le contrat de travail doit porter sur des tâches différentes du mandat
Lien de subordination	Le salarié doit recevoir des instructions d'un supérieur hiérarchique
Contrat de travail écrit	Obligatoire, conforme à l'art. L.121-4 Code du travail
Rémunération distincte	Le salaire doit être indépendant de toute indemnité de mandat
Abstention au conseil	L'administrateur ne vote pas sur les décisions le concernant comme salarié
Déclaration CCSS	Le contrat salarié doit être déclaré au Centre commun de la sécurité sociale

Modalités pratiques

La mise en place du cumul administrateur-salarié nécessite une formalisation rigoureuse.

Étape	Action
Délibération du conseil	Autoriser le cumul par une décision formelle du conseil d'administration
Rédaction du contrat	Établir un contrat de travail écrit précisant les fonctions salariées
Définition hiérarchique	Désigner le supérieur hiérarchique du salarié-administrateur
Déclaration sociale	Affilier le salarié au CCSS et aux régimes obligatoires
Gestion des conflits d'intérêts	Inscrire dans le règlement intérieur la procédure d'abstention
Fiche de poste	Rédiger une fiche de poste distincte du mandat d'administrateur

Pratiques et recommandations

Rédiger une fiche de poste détaillée pour les fonctions salariées, distincte des attributions du mandat d'administrateur. Cette séparation formelle constitue la preuve la plus solide en cas de contestation du lien de subordination par les autorités sociales ou fiscales.

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

Consigner dans les procès-verbaux du conseil d'administration toute décision relative au contrat de travail de l'administrateur-salarié, en mentionnant explicitement son abstention lors du vote. L'absence de trace écrite fragilise la validité du cumul.

Éviter que l'administrateur-salarié exerce des fonctions de direction générale tout en siégeant au conseil. Cette configuration rend difficile la démonstration d'un lien de subordination réel et expose l'ASBL à une requalification du contrat.

Vérifier annuellement que le cumul reste conforme aux statuts de l'ASBL et aux dispositions de la loi du 7 août 2023. Certains statuts peuvent limiter ou interdire le cumul, et les financeurs publics peuvent imposer des restrictions supplémentaires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 7 août 2023 sur les ASBL	Statut et gouvernance des administrateurs
Art. L.121-4 Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail
Art. L.121-5 Code du travail	Période d'essai
Art. L.124-1 et s. Code du travail	Protection contre le licenciement
Code de la sécurité sociale	Affiliation obligatoire des salariés

La jurisprudence luxembourgeoise admet le cumul à condition que le lien de subordination soit réel et non fictif. En cas de requalification, l'administrateur perd le bénéfice de la protection salariale et l'ASBL s'expose à un redressement de cotisations sociales. Il est recommandé de consulter un avocat spécialisé avant de mettre en place un tel cumul.

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.