

Comment éviter les conflits d'intérêts en matière RH dans une ASBL luxembourgeoise ?

Réponse courte

La prévention des conflits d'intérêts repose sur la mise en place de règles de gouvernance claires conformément à la loi du 7 août 2023. Tout administrateur ou dirigeant ayant un **intérêt personnel** dans une décision RH doit le **déclarer** et **s'abstenir de participer au vote**, dans le cadre de la responsabilité du conseil d'administration. Cette obligation concerne le recrutement de proches, la fixation des rémunérations et les procédures disciplinaires, en particulier lorsqu'un administrateur est également salarié de l'ASBL.

L'ASBL doit formaliser ces règles dans une **charte de gouvernance** précisant les situations constitutives de conflits d'intérêts, la procédure de déclaration et les conséquences du non-respect. Chaque administrateur devrait remplir annuellement une **déclaration d'intérêts** mentionnant ses liens familiaux, professionnels et financiers avec des salariés ou candidats. En cas de manquement, les décisions prises en situation de conflit peuvent être **annulées** et la **responsabilité personnelle** de l'administrateur fautif engagée. Les financeurs publics conditionnent de plus en plus leurs subventions au respect de ces règles de gouvernance.

Définition

Le conflit d'intérêts en matière RH dans une **ASBL** désigne toute situation dans laquelle un administrateur, un dirigeant ou un responsable hiérarchique a un intérêt personnel, direct ou indirect, susceptible d'influencer son jugement lors d'une décision relative au recrutement, à la rémunération, à la promotion ou au **licenciement** d'un membre du personnel.

Conditions d'exercice

Les règles de prévention des conflits d'intérêts s'appliquent à tous les organes décisionnels de l'ASBL.

| Critère | Détail |
|---------------------------|--|
| Obligation de déclaration | Tout intérêt personnel doit être signalé au conseil avant délibération |
| Abstention au vote | L'administrateur en conflit ne participe pas à la décision |
| Lien familial | Le recrutement d'un proche d'administrateur constitue un conflit présumé |
| Rémunération | La fixation du salaire d'un administrateur-salarié requiert son abstention |
| Procédure disciplinaire | Un administrateur lié au salarié concerné doit se déporter |
| Traçabilité | Les déclarations et abstentions doivent figurer au procès-verbal |

Modalités pratiques

La mise en oeuvre d'une politique de prévention des conflits d'intérêts suit plusieurs étapes.

| Étape | Action |
|--------------------------|--|
| Charte de gouvernance | Rédiger et adopter un document définissant les situations de conflit |
| Registre des intérêts | Tenir un registre des mandats et liens familiaux des administrateurs |
| Formation | Sensibiliser les administrateurs et les responsables RH |
| Procédure de signalement | Définir la personne ou l'organe destinataire des déclarations |
| Procès-verbaux | Mentionner systématiquement les abstentions et leurs motifs |
| Audit interne | Vérifier annuellement le respect de la charte |

Pratiques et recommandations

Adopter une charte de gouvernance spécifique aux décisions RH, distincte des statuts, et la soumettre à l'approbation de l'assemblée générale. Ce document doit définir précisément les situations constitutives de conflits d'intérêts et la procédure à suivre, y compris les sanctions en cas de non-respect.

Exiger que chaque administrateur remplisse annuellement une déclaration d'intérêts mentionnant ses liens familiaux, professionnels et financiers avec des salariés ou des candidats potentiels de l'ASBL. Cette pratique préventive est recommandée par les bonnes pratiques de gouvernance du secteur associatif.

Confier les décisions sensibles de recrutement à un comité indépendant composé de membres sans lien avec les candidats. Cette mesure est particulièrement importante dans les petites ASBL où les administrateurs et les salariés entretiennent des relations de proximité.

Documenter intégralement chaque processus de recrutement : publication de l'offre, critères de sélection, grille d'évaluation et motivation du choix final. Cette traçabilité protège l'ASBL contre toute accusation de favoritisme et renforce la crédibilité de sa gouvernance auprès des financeurs.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|-------------------------------------|---|
| Loi du 7 août 2023 sur les ASBL | Gouvernance, obligations des administrateurs |
| Art. 1382 et s. Code civil | Responsabilité civile en cas de faute de gestion |
| Art. <u>L.121-4</u> Code du travail | Contrat de travail, transparence des conditions |
| RGPD et loi du 1er août 2018 | Protection des données personnelles des candidats et salariés |

Les financeurs publics exigent de plus en plus le respect de règles de gouvernance strictes comme condition d'octroi des subventions. Un conflit d'intérêts non déclaré peut entraîner la nullité de la décision concernée et la responsabilité personnelle de l'administrateur fautif. La loi du 16 mai 2023 sur les lanceurs d'alerte protège les salariés qui signalent des irrégularités de gouvernance.

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.