La gestion des ressources humaines doit-elle être prévue dans les statuts d'une ASBL luxembourgeoise ?

Réponse courte

Les statuts d'une ASBL luxembourgeoise n'ont pas l'obligation d'inclure des dispositions relatives à la gestion RH. L'article 2 de la loi du 7 août 2023 énumère limitativement les **mentions statutaires obligatoires** (dénomination, objet, associés, administrateurs, conditions d'admission, assemblée générale, modification, dissolution), sans exiger de clauses relatives au personnel salarié.

La compétence RH relève par défaut des **pouvoirs généraux de gestion** conférés au conseil d'administration par l'article 4 de la loi du 7 août 2023. Celui-ci exerce collégialement les pouvoirs de recrutement, de gestion et de rupture des contrats, et peut accorder des **délégations de pouvoirs formelles** à des administrateurs ou dirigeants salariés.

Il est vivement recommandé d'adopter un **règlement d'ordre intérieur** détaillant les procédures RH et les circuits de validation afin de sécuriser les relations de travail. La formalisation écrite des processus décisionnels en matière RH prévient les contentieux et clarifie les responsabilités au sein de l'association. Voir également la fiche sur répartition des responsabilités RH entre direction et CA.

Définition

Les statuts constituent l'acte juridique fondamental qui définit l'organisation et le fonctionnement d'une **association sans but lucratif**. Ils déterminent les règles essentielles de gouvernance et la répartition des pouvoirs entre les différents organes de l'**ASBL**.

La gestion des ressources humaines englobe l'ensemble des responsabilités liées au personnel **salarié** : recrutement, administration, rémunération, formation, évaluation et rupture des contrats de travail.

Questions fréquentes

La gestion des ressources humaines doit-elle figurer dans les statuts d'une ASBL ?

Non, les statuts d'une ASBL n'ont pas l'obligation d'inclure des dispositions RH. L'article 2 de la loi du 7 août 2023 énumère limitativement les mentions statutaires obligatoires (dénomination, objet, associés, administrateurs, AG, dissolution), sans exiger de clauses sur le personnel salarié.

Le conseil d'administration peut-il prendre seul les décisions RH dans une ASBL ?

Le conseil d'administration prend les décisions collégialement selon les règles de majorité définies pour ses délibérations. Il peut accorder des délégations à des administrateurs individuels ou à des dirigeants salariés, mais demeure responsable des décisions prises au nom de l'association.

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

Les délégations de pouvoirs en matière RH sont-elles possibles dans une ASBL ?

Oui, le conseil d'administration peut accorder des délégations de pouvoirs formelles à des administrateurs ou dirigeants salariés. Le président ou l'administrateur délégué représente l'ASBL dans les relations avec le personnel. La délégation doit être formalisée par écrit pour limiter les contestations.

Pourquoi adopter un règlement d'ordre intérieur pour la gestion RH en ASBL ?

Il est vivement recommandé d'adopter un règlement d'ordre intérieur détaillant les procédures RH et les circuits de validation. La formalisation écrite des processus décisionnels prévient les contentieux, clarifie les responsabilités et sécurise juridiquement les relations de travail au sein de l'association.

Quelles mentions sont obligatoires dans les statuts d'une ASBL luxembourgeoise ?

L'article 2 de la loi du 7 août 2023 impose : la dénomination et le siège, l'objet, le nombre minimum d'associés (trois minimum), les administrateurs, les conditions d'admission et de sortie, l'assemblée générale, la modification des statuts et l'affectation du patrimoine en cas de dissolution.

Qui exerce le pouvoir de gestion RH dans une ASBL en l'absence de clauses statutaires ?

La compétence RH relève par défaut des pouvoirs généraux de gestion conférés au conseil d'administration par l'article 4 de la loi du 7 août 2023. Le CA exerce collégialement le recrutement, la gestion et la rupture des contrats selon les règles de majorité.

Conditions d’exercice

L'article 2 de la loi du 7 août 2023 énumère les mentions statutaires obligatoires.

Mention	Détail
Dénomination	Dénomination et siège social de l'association
Objet	Objet en vue duquel elle est constituée
Associés	Nombre minimum des associés, qui ne peut être inférieur à trois
Administrateurs	Noms, prénoms, professions, domiciles et nationalités des administrateurs
Membres	Conditions et formalités d'admission et de sortie des membres
Assemblée générale	Mode de convocation et pouvoirs de l'assemblée générale
Modification	Conditions de modification des statuts
Dissolution	Affectation du patrimoine en cas de dissolution

Modalités pratiques

En l'absence de dispositions statutaires spécifiques, la gestion RH s'organise comme suit.

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

Aspect	Détail
Pouvoir de gestion	Le conseil d'administration exerce collégialement les pouvoirs de gestion RH
Décisions	Prises selon les règles de majorité définies pour le conseil
Délégations	Des délégations de pouvoirs peuvent être accordées à des administrateurs ou dirigeants
Représentation	Le président ou l'administrateur délégué représente l'ASBL dans les relations avec le personnel

Pratiques et recommandations

Pour une gestion RH efficace et sécurisée, il est recommandé de :

- Adopter un règlement d'ordre intérieur détaillant les procédures RH
- Formaliser par écrit les délégations de pouvoirs en matière RH
- Mettre en place des processus de validation pour les décisions RH importantes
- Assurer une documentation rigoureuse des décisions du conseil
- Prévoir des mécanismes de consultation du personnel conformes au Code du travail Voir également la fiche sur répartition des responsabilités RH entre direction et CA.

Cadre juridique

La gestion RH dans les statuts d'une ASBL est encadrée par les textes suivants :

Référence	Objet
Loi du 7 août 2023, art. 2	Mentions statutaires obligatoires
Loi du 7 août 2023, art. 4	Pouvoirs du conseil d'administration
Art. L.121-1 à L.121-9	Contrat de travail
Art. L.411-1 et s.	Délégation du personnel
Art. L.312-1 et s.	Sécurité et santé au travail

Bien que la gestion RH ne soit pas une mention statutaire obligatoire, il est vivement conseillé de formaliser les processus décisionnels en matière RH dans un document interne pour sécuriser juridiquement les relations de travail et prévenir les contentieux potentiels.

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

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.

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