Comment encadrer les conflits d'intérêt entre administrateurs et personnel dans une ASBL ?

Réponse courte

L'encadrement des conflits d'intérêt dans une ASBL repose sur une combinaison de règles statutaires, de procédures internes et d'obligations légales. La loi du 7 août 2023 impose une gestion transparente, ce qui inclut la prévention des situations où un administrateur pourrait tirer un avantage personnel de sa position vis-à-vis des salariés. L'ASBL doit mettre en place une **politique formelle de gestion des conflits d'intérêt** applicable à l'ensemble des organes de gouvernance.

Le Code du travail protège les salariés contre les décisions arbitraires via les dispositions relatives à la **non-discrimination** (art. L.241-1) et au **harcèlement moral** (art. L.245-1). Lorsqu'un administrateur est impliqué dans une décision concernant un salarié avec lequel il entretient un lien personnel ou financier, il doit se **déporter** et s'abstenir de participer à la délibération. Le non-respect engage sa responsabilité et peut entraîner la **nullité de la décision**.

Il est recommandé de mettre en place un **registre des liens d'intérêt**, une **déclaration annuelle** de chaque administrateur et un canal de signalement confidentiel conformément à la loi du 16 mai 2023 sur les lanceurs d'alerte. Voir également la fiche relative à législation sur les lanceurs d'alerte.

Définition

Le conflit d'intérêt désigne la situation dans laquelle un administrateur d'**ASBL** se trouve en position de favoriser ou de défavoriser un **salarié** en raison d'un lien personnel, familial ou financier. Il peut concerner le recrutement, la rémunération, la promotion, la sanction disciplinaire ou le licenciement. La prévention des conflits d'intérêt relève de la bonne gouvernance associative et de la protection des droits des **salariés**. Voir également la fiche relative à gouvernance RH et rôle du conseil d'administration.

Questions fréquentes

Comment encadrer les conflits d'intérêt entre administrateurs et personnel d'une ASBL ?

L'encadrement repose sur des règles statutaires, des procédures internes et des obligations légales. La loi du 7 août 2023 impose une gestion transparente. L'ASBL doit mettre en place une politique formelle de gestion des conflits d'intérêt applicable à l'ensemble des organes de gouvernance.

Comment les conflits d'intérêt doivent-ils être consignés dans une ASBL ?

Les situations de conflit doivent être consignées au procès-verbal du CA. Les déclarations annuelles d'intérêts des administrateurs et les procès-verbaux relatifs aux situations de déport doivent être archivés pendant 10 ans pour assurer la traçabilité de la gouvernance.

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

Faut-il instaurer un registre des liens d'intérêt dans une ASBL ?

Oui, il est recommandé de mettre en place un registre des liens d'intérêt accessible au président du CA et au commissaire aux comptes le cas échéant. Ce registre permet d'identifier en amont les situations à risque et de planifier les mesures de déport avant les délibérations.

Que doit faire un administrateur d'ASBL en situation de conflit d'intérêt ?

L'administrateur concerné doit se déporter et s'abstenir de participer à la délibération. Le non-respect de cette obligation engage sa responsabilité civile personnelle et peut entraîner la nullité de la décision prise par le conseil d'administration en présence du conflit d'intérêt.

Quelle protection bénéficie un salarié signalant un conflit d'intérêt en ASBL ?

Le salarié lanceur d'alerte est protégé par la loi du 16 mai 2023. Aucune sanction, discrimination ou mesure de représailles ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ayant signalé de bonne foi une situation de conflit d'intérêt impliquant un administrateur.

Quels articles du Code du travail protègent les salariés contre les conflits d'intérêt ?

Le Code du travail protège les salariés contre les décisions arbitraires via les dispositions relatives à la non-discrimination (art. L.241-1) et au harcèlement moral (art. L.245-1). Ces articles permettent de contester les décisions injustifiées prises dans un contexte de conflit d'intérêt.

Conditions d’exercice

La prévention des conflits d'intérêt suppose la mise en place d'un cadre formel au sein de l'ASBL.

Critère	Exigence
Charte de gouvernance	Adopter une politique de gestion des conflits d'intérêt
Déclaration d'intérêts	Chaque administrateur déclare annuellement ses liens avec le personnel
Obligation de déport	L'administrateur concerné s'abstient de participer à la décision
Transparence	Les situations de conflit sont consignées au procès-verbal du CA
Protection des salariés	Non-discrimination (art. L.241-1) et protection contre le harcèlement (art. L.245-1)
Sanction	Le non-respect engage la responsabilité civile de l'administrateur

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la prévention des conflits d'intérêt s'organise en étapes successives.

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

Étape	Action
Rédaction de la charte	Définir les situations de conflit et les procédures applicables
Collecte des déclarations	Recueillir annuellement les déclarations d'intérêts des administrateurs
Formation	Sensibiliser les administrateurs et le personnel aux règles applicables
Signalement	Mettre en place un canal de signalement confidentiel
Traitement	Analyser chaque situation signalée et appliquer la procédure de déport
Archivage	Conserver les déclarations et les procès-verbaux pendant 10 ans

Pratiques et recommandations

Adopter une charte de gouvernance dès la création de l'ASBL ou lors de la première révision des statuts. Ce document doit définir précisément les situations constitutives d'un conflit d'intérêt et les conséquences du non-respect des règles établies.

Mettre en place un registre des liens d'intérêt accessible au président du CA et au commissaire aux comptes le cas échéant. Ce registre permet d'identifier en amont les situations à risque et de planifier les mesures de déport avant les délibérations.

Protéger les salariés lanceurs d'alerte qui signalent un conflit d'intérêt conformément à la loi du 16 mai 2023. Aucune sanction, discrimination ou mesure de représailles ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ayant signalé de bonne foi une situation de conflit d'intérêt. Voir également la fiche relative à législation sur les lanceurs d'alerte.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 7 août 2023 sur les ASBL	Gouvernance et transparence des associations
Art. L.241-1 du Code du travail	Principe de non-discrimination
Art. L.245-1 du Code du travail	Protection contre le harcèlement moral
Loi du 16 mai 2023	Protection des lanceurs d'alerte
Code civil luxembourgeois	Responsabilité civile des administrateurs

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

Les conflits d'intérêt non traités peuvent exposer l'ASBL à des contentieux prud'homaux et entamer la confiance des salariés et des partenaires. La prévention repose sur la transparence et la formalisation des procédures. Un audit annuel de gouvernance est recommandé pour identifier les situations à risque.

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.