

Un ancien salarié peut-il siéger au conseil d'administration d'une ASBL ?

Réponse courte

Un ancien salarié peut légalement siéger au conseil d'administration d'une ASBL luxembourgeoise. La loi du 7 août 2023 ne prévoit aucune incompatibilité de principe et aucun **délai de carence** n'est légalement imposé entre la fin du contrat de travail et la prise de fonction d'administrateur, sous réserve des dispositions statutaires et de l'absence de conflits d'intérêts.

L'ancien salarié doit remplir les conditions d'éligibilité fixées par les statuts, ne pas être frappé d'une **interdiction de gérer** (article 444-1 du Code de commerce) et ne pas avoir de **clause de non-concurrence** active (article [L.125-8](#)). Il doit déclarer tout **conflit d'intérêts** potentiel conformément à l'article 2.7 de la loi du 7 août 2023.

Un délai post-contrat de **3 mois minimum** est recommandé en bonne pratique, et l'assemblée générale doit être informée du précédent statut de salarié lors de la nomination. Une déclaration écrite d'absence de conflit d'intérêts constitue la première mesure de sécurisation. Voir également la fiche sur [conflits d'intérêt entre administrateurs et personnel](#).

Définition

L'**ASBL** (Association Sans But Lucratif) est une personne morale régie par la **loi du 7 août 2023**. Son conseil d'administration constitue l'organe de gestion qui assure la direction effective et la représentation légale de l'association. Les administrateurs sont des mandataires sociaux bénévoles, distincts juridiquement des salariés régis par le **Code du travail**. Voir également la fiche relative à [responsabilité des administrateurs d'ASBL](#).

Conditions d'exercice

Les conditions légales et statutaires pour devenir administrateur sont les suivantes.

| Condition | Détail |
|------------------------------|---|
| Capacité juridique | Être une personne physique majeure jouissant de ses droits civils et civiques |
| Interdiction de gérer | Ne pas être frappé d'une interdiction de gérer (article 444-1 du Code de commerce) |
| Éligibilité | Respecter les conditions d'éligibilité fixées par les statuts de l'ASBL |
| Non-concurrence | Ne pas avoir de clause de non-concurrence active dans l'ancien contrat de travail (L.125-8) |
| Conflit d'intérêts | Déclarer tout conflit d'intérêts potentiel conformément à l'article 2.7 de la loi du 7 août 2023 |

Modalités pratiques

La procédure de nomination requiert les étapes suivantes.

| Étape | Détail |
|-----------------|---|
| Vérification | Vérification préalable de conformité avec les statuts |
| Candidature | Candidature formelle selon les modalités statutaires |
| Élection | Élection par l'assemblée générale (article 4 de la loi du 7 août 2023) |
| Inscription RCS | Inscription au RCS dans les 30 jours (loi modifiée du 19 décembre 2002) |
| Déclaration RBE | Déclaration au RBE si l'administrateur devient bénéficiaire effectif (loi du 13 janvier 2019) |

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la nomination, il est conseillé de :

- Respecter un délai raisonnable post-contrat de travail (minimum 3 mois recommandé)
- Établir une déclaration écrite d'absence de conflit d'intérêts
- Documenter la procédure de nomination dans le registre des délibérations
- Mettre en place une charte de gouvernance spécifique
- Informer explicitement l'assemblée générale du précédent statut de salarié Voir également la fiche sur [conflits d'intérêt entre administrateurs et personnel](#).

Cadre juridique

La nomination d'un ancien salarié au CA d'une ASBL est encadrée par les textes suivants :

| Référence | Objet |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Loi du 7 août 2023, art. 3, 4, 26-28 | Constitution et gouvernance des ASBL |
| Art. L.121-1 | Contrat de travail |
| Art. L.125-8 | Clause de non-concurrence |
| Loi du 19 décembre 2002 | Registre de commerce et des sociétés |
| Art. 1984-2010 du Code civil | Régime du mandat |

Bien que légalement possible, la nomination d'un ancien salarié comme administrateur doit être encadrée par des mesures de gouvernance strictes pour prévenir tout risque de conflit d'intérêts ou de confusion des rôles. Une période transitoire est recommandée pour garantir une séparation claire des fonctions.

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.