

# Quelle est la validite d'un engagement RH pris par l'assemblee generale d'une ASBL ?

## Réponse courte

Un engagement RH pris par l'assemblee generale d'une ASBL n'est juridiquement valable que si les **statuts ou la loi lui attribuent expressément cette competence**. La loi du 7 aout 2023 confie par default la gestion courante, y compris la gestion du personnel, au conseil d'administration. L'assemblee generale exerce principalement des pouvoirs de **controle et de decision strategique**, non de gestion operationnelle.

Toute decision RH prise par l'assemblee generale doit en outre respecter le Code du travail, notamment le **principe d'egalite de traitement** (art. L.241-1) et les regles relatives au contrat de travail individuel (art. L.121-1 et suivants). Une decision prise en dehors des competences statutaires est susceptible d'**annulation judiciaire** et peut engager la **responsabilite personnelle** des membres ayant vote. Il est recommande de deleguer la gestion quotidienne du personnel au CA ou a un directeur mandate pour garantir la reactivite des decisions operationnelles.

## Définition

L'**engagement RH** en contexte associatif comprend toute decision relative a la gestion du personnel : recrutement, modification des conditions de travail, remuneration, sanctions ou rupture du contrat. Dans une ASBL, la **repartition des competences** entre l'assemblee generale et le conseil d'administration est determinee par les statuts et la loi du 7 aout 2023, le conseil d'administration etant l'organe de gestion courante. Voir aussi la fiche sur rôle des membres d'honneur et fondateurs en matière RH.

## Conditions d'exercice

Pour etre juridiquement valide, une decision RH de l'assemblee generale doit remplir les conditions suivantes.

Condition	Detail
Competence statutaire	Decision expressément prevue par les statuts comme relevant de l'AG
Convocation reguliere	Respect des regles de convocation prevues par les statuts et la loi du 7 aout 2023
Quorum et majorite	Respect du quorum et de la majorite requis par les statuts
Conformite Code du travail	Respect des dispositions imperatives du Code du travail (art. <u>L.121-1</u> et suivants)
Egalite de traitement	Respect du principe d'egalite (art. <u>L.241-1</u> Code du travail)

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre d'une decision RH par l'AG necessite les demarches suivantes.

Etape	Action
Verification des competences	Verifier dans les statuts que la decision releve bien de l'AG
Inscription a l'ordre du jour	Inscrire formellement la question a l'ordre du jour
Vote	Respecter les procedures de vote definies statutairement
Proces-verbal	Rediger un proces-verbal detaille consignnant les debats et le resultat du vote
Information du personnel	Informers la delegation du personnel si necessaire (art. <a href="#">L.414-1</a> Code du travail)
Execution	Deleguer l'execution au conseil d'administration ou a la direction

## Pratiques et recommandations

**Definir** precisement dans les statuts la repartition des competences RH entre l'assemblee generale et le conseil d'administration, en reservant a l'AG les seules decisions strategiques.

**Deleguer** la gestion quotidienne du personnel au conseil d'administration ou a un directeur mandate, pour garantir la reactivite et la conformite des decisions operationnelles.

**Documenter** rigoureusement chaque decision RH prise par l'AG dans un proces-verbal signe, en conservant les pieces justificatives pendant au moins 10 ans.

Voir aussi la fiche sur [conflits de rôle entre salariés et CA](#).

**Consulter** un juriste avant toute decision RH importante de l'AG pour verifier la conformite statutaire et legale de la demarche.

## Cadre juridique

Reference	Objet
Loi du 7 aout 2023	Cadre general des ASBL, competences AG et CA
Art. <a href="#">L.121-1</a> Code du travail	Contrat de travail et relations individuelles de travail
Art. <a href="#">L.241-1</a> Code du travail	Egalite de traitement
Art. <a href="#">L.414-1</a> Code du travail	Information et consultation de la delegation du personnel

Une décision RH prise par l'AG en dehors de ses compétences statutaires est susceptible d'annulation judiciaire. La responsabilité personnelle des membres ayant voté peut être engagée en cas de préjudice causé à un salarié. Il est essentiel de vérifier systématiquement la base statutaire de toute décision.

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.