Les membres d'honneur ou fondateurs d'une ASBL ont-ils un rôle en matière RH ?

Réponse courte

Les membres d'honneur ou fondateurs d'une ASBL ne disposent d'**aucun pouvoir decisionnel en matiere RH** du seul fait de leur qualite. La loi du 7 aout 2023 reserve la gestion de l'association au conseil d'administration, qui peut deleguer des pouvoirs a des personnes expressement mandatees. Seuls les organes statutaires et les **mandataires habilites** peuvent exercer le pouvoir de direction sur les salaries au sens de l'art. L.121-4.

Un membre d'honneur ou fondateur ne peut intervenir dans la gestion RH que s'il est par ailleurs **administrateur en exercice** ou s'il dispose d'un **mandat ecrit du CA**. Toute intervention non mandatee expose l'association a des risques juridiques, notamment la reconnaissance d'un **lien de subordination de fait** et la responsabilite personnelle de l'intervenant. Il est recommande de clarifier dans les statuts et le reglement interieur les roles respectifs de chaque categorie de membres et de limiter l'acces aux donnees personnelles des salaries aux seules personnes habilitees.

Définition

Le membre d'honneur est une personne désignée pour sa contribution significative à l'association, sans pouvoir de gestion attaché à ce titre. Le membre fondateur est celui qui a participé à la constitution de l'**ASBL** et signé l'acte constitutif. Ni l'un ni l'autre ne dispose de prérogatives de gestion par le seul effet de cette qualité, sauf mandat exprès du **conseil d'administration**. Voir aussi la fiche sur conflits de rôle entre salariés et CA.

Questions fréquentes

Comment formaliser une délégation de pouvoir RH dans une ASBL ?

Le conseil d'administration rédige un mandat écrit précisant l'étendue des pouvoirs délégués, l'inscrit dans un registre des délégations à jour, et informe les salariés de l'identité de leur supérieur hiérarchique habilité.

Que risque un membre d'honneur intervenant sans mandat dans la gestion RH ?

Toute intervention non mandatée peut créer un lien de subordination de fait, engager la responsabilité personnelle de l'intervenant et compromettre la validité des décisions prises. L'ASBL s'expose également à des risques juridiques significatifs.

Qui peut accéder aux données personnelles des salariés dans une ASBL ?

Seules les personnes habilitées par le conseil d'administration peuvent accéder aux données personnelles des salariés, conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018. Cette restriction protège la confidentialité des informations RH.

Un fondateur d'ASBL peut-il intervenir dans la gestion du personnel ?

Non, sauf s'il est par ailleurs administrateur en exercice ou s'il dispose d'un mandat écrit du conseil d'administration. Le seul statut de fondateur ne confère aucune prérogative de direction sur les salariés au sens de l'article L.121-4.

Un membre d'honneur d'une ASBL a-t-il un pouvoir de décision RH ?

Non, le membre d'honneur ne dispose d'aucun pouvoir décisionnel en matière RH du seul fait de sa qualité. La loi du 7 août 2023 réserve la gestion au conseil d'administration, qui peut déléguer des pouvoirs à des personnes expressément mandatées.

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

Conditions d’exercice

Les conditions d'exercice de la fonction RH dans une ASBL sont les suivantes.

Condition	Détail
Compétence du CA	La gestion RH relève du conseil d'administration (loi du 7 août 2023)
Délégation formelle	Tout mandat RH nécessite une décision écrite du CA précisant son étendue
Contrat de travail	Le pouvoir de direction s'exerce par l'employeur identifié dans le contrat (art. L.121-4)
Délégation du personnel	Les attributions de la délégation sont réservées aux élus (art. L.414-1)
Responsabilité	L'intervention non mandatée engage la responsabilité personnelle de l'intervenant

Modalités pratiques

L'organisation de la fonction RH suit les étapes ci-dessous.

Étape	Détail
Identification	Désignation dans l'organigramme des personnes habilitées à exercer le pouvoir de direction RH
Mandat	Rédaction de mandats écrits pour toute délégation de pouvoir RH par le CA
Registre	Tenue d'un registre des délégations de pouvoir à jour
Communication	Information des salariés sur l'identité de leur supérieur hiérarchique
Contrôle	Vérification régulière que seules les personnes habilitées prennent des décisions RH

Pratiques et recommandations

Clarifier dans les statuts et le règlement intérieur les rôles respectifs des membres d'honneur, des fondateurs, des administrateurs et de la direction opérationnelle.

Limiter strictement l'exercice du pouvoir de direction aux personnes expressément mandatées par le conseil d'administration.

Informer les membres d'honneur et fondateurs qu'ils ne disposent d'aucune prérogative RH en l'absence de mandat formel.

Documenter toute délégation de pouvoir dans un registre accessible et le mettre à jour lors de chaque changement.

Voir aussi la fiche sur risques si un administrateur exerce sans contrat formel.

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

Protéger les données personnelles des salariés en limitant leur accès aux seules personnes habilitées, conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 7 août 2023	Gouvernance des ASBL, pouvoirs du CA
Art. L.121-4	Contrat de travail et identification de l'employeur
Art. L.411-1	Mise en place de la délégation du personnel
Art. L.414-1	Attributions de la délégation du personnel
RGPD et loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles des salariés

Toute intervention d'un membre d'honneur ou fondateur dans la gestion RH sans mandat du CA est susceptible de créer un lien de subordination de fait. Cette situation peut engager la responsabilité personnelle de l'intervenant et compromettre la validité des décisions prises.

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.