

# 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 décisionnel en matière RH** du seul fait de leur qualité. La loi du 7 août 2023 réserve la gestion de l'association au conseil d'administration, qui peut déléguer des pouvoirs à des personnes expressement mandatées. Seuls les organes statutaires et les **mandataires habilités** peuvent exercer le pouvoir de direction sur les salariés 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 écrit du CA**. Toute intervention non mandatée expose l'association à des risques juridiques, notamment la reconnaissance d'un **lien de subordination de fait** et la responsabilité personnelle de l'intervenant. Il est recommandé de clarifier dans les statuts et le règlement intérieur les rôles respectifs de chaque catégorie de membres et de limiter l'accès aux données personnelles des salariés aux seules personnes habilitées.

## 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](#).

## 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. <a href="#">L.121-4</a> )
Délégation du personnel	Les attributions de la délégation sont réservées aux élus (art. <a href="#">L.414-1</a> )
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.

**Informier** 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](#).

**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. <a href="#">L.121-4</a>	Contrat de travail et identification de l'employeur
Art. <a href="#">L.411-1</a>	Mise en place de la délégation du personnel
Art. <a href="#">L.414-1</a>	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.