Quels droits pour un salarié élu membre du CA d'une ASBL ?

Réponse courte

Un salarié élu au conseil d'administration d'une ASBL peut exercer son mandat **sans autorisation préalable de l'employeur**, sauf clause contractuelle contraire. Le mandat d'administrateur est une fonction bénévole exercée à titre personnel, juridiquement distincte du contrat de travail (art. L.121-1). Il doit s'exercer **hors temps de travail** et n'ouvre droit ni à une protection spécifique contre le licenciement ni à un congé particulier.

Le salarié reste soumis à ses obligations de **loyauté et de confidentialité** envers son employeur (article 1134 du Code civil, jurisprudence). Il doit éviter tout conflit d'intérêts entre son activité professionnelle et son mandat associatif, et maintenir sa disponibilité professionnelle. Les absences liées au mandat doivent être couvertes par des congés légaux ou conventionnels (art. L.233-16 pour les congés extraordinaires) ou par un congé sans solde. L'employeur ne peut s'opposer au mandat que pour des motifs objectifs liés à l'organisation du travail.

Définition

Le mandat d'administrateur d'ASBL est une fonction bénévole exercée à titre personnel, régie par la loi du 7 août 2023 sur les associations et fondations. Lorsque l'administrateur est salarié, ce mandat est juridiquement distinct et indépendant de son contrat de travail (Art. L.121-1 du Code du travail), contrairement au cas d'un administrateur exerçant des fonctions de direction sans contrat.

Questions fréquentes

Comment couvrir les absences liées au mandat d'administrateur ?

Les absences doivent être couvertes par des congés légaux ou conventionnels, ou par un congé sans solde selon l'article L.233-16. Le salarié doit maintenir sa disponibilité professionnelle conformément à l'article L.121-3 du Code du travail.

Comment formaliser l'exercice d'un mandat associatif par un salarié ?

Informer l'employeur par écrit de l'exercice du mandat, formaliser éventuellement les modalités dans un accord, vérifier la compatibilité avec les clauses du contrat, documenter les absences liées au mandat et éviter toute confusion entre activités professionnelles et associatives.

L'employeur peut-il s'opposer au mandat associatif d'un salarié ?

L'employeur ne peut s'opposer au mandat que pour des motifs objectifs liés à l'organisation du travail ou à un risque de conflit d'intérêts avéré. Toute mesure discriminatoire fondée sur l'activité associative est sanctionnée par l'article L.251-1.

Le mandat d'administrateur s'exerce-t-il pendant le temps de travail ?

Non, le mandat doit s'exercer hors temps de travail sauf accord express de l'employeur. Le salarié n'a droit ni à une protection spécifique contre le licenciement ni à un congé particulier au titre de son mandat associatif d'administrateur.

Quels devoirs un salarié-administrateur a-t-il envers son employeur ?

Le salarié reste soumis à ses obligations de loyauté et de confidentialité selon l'article L.121-9. Il doit éviter tout conflit d'intérêts entre son activité professionnelle et son mandat associatif, et respecter le secret professionnel et la discrétion.

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

Un salarié d'ASBL peut-il être élu au conseil d'administration ?

Oui, un salarié peut exercer un mandat au CA sans autorisation préalable de l'employeur, sauf clause contractuelle contraire. Le mandat est une fonction bénévole exercée à titre personnel, juridiquement distincte du contrat de travail selon l'article L.121-1.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes doivent être respectées.

Condition	Détail
Absence d'autorisation préalable requise	Absence d'autorisation préalable requise sauf clause contractuelle spécifique
Exercice hors temps de	Exercice hors temps de travail sauf accord express de l'employeur
Loyauté et confidentialité	Respect des obligations de loyauté et de confidentialité (article 1134 du Code civil, jurisprudence)
Obligation d'éviter tout conflit	Obligation d'éviter tout conflit d'intérêts avec l'activité professionnelle
Maintien de la disponibilité	Maintien de la disponibilité professionnelle (Art. L.121-3)

Modalités pratiques

Les modalités suivantes s'appliquent.

Élément	Détail
Les absences liées au	Les absences liées au mandat doivent être couvertes par des congés légaux ou conventionnels
Possibilité de demander un	Possibilité de demander un congé sans solde (Art. L.233-16)
Obligation d'informer l'employeur en	Obligation d'informer l'employeur en cas de risque de conflit d'intérêts
Nécessité de respecter le	Nécessité de respecter le secret professionnel et la discrétion

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

Pratiques et recommandations

- Informer l'employeur de l'exercice du mandat par écrit
- Formaliser les modalités d'exercice du mandat dans un accord écrit
- Vérifier la compatibilité avec les clauses du contrat de travail
- Documenter les absences liées au mandat
- Éviter toute confusion entre activités professionnelles et associatives

Cadre juridique

- Art. L.121-1 du Code du travail (nature du contrat de travail)
- Art. L.121-3 (obligations du salarié)
- Art. 1134 du Code civil (exécution de bonne foi des conventions — devoir de loyauté et de confidentialité)
- Art. L.233-16 (congé sans solde)
- Loi modifiée du 7 août 2023 sur les associations et fondations
- Art. 26 de la Constitution luxembourgeoise (liberté d'association)

L'employeur ne peut s'opposer à l'exercice du mandat que pour des motifs objectifs et justifiés liés à l'organisation du travail ou à un risque de conflit d'intérêts avéré. Toute mesure discriminatoire fondée sur l'activité associative peut être sanctionnée sur base de l'article L.251-1 du Code du travail.

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.

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