Un salarié d'ASBL peut-il être président d'une autre ASBL ?

Réponse courte

Un salarié d'une ASBL peut exercer la fonction de président dans une autre ASBL, car le Code du travail luxembourgeois **ne prohibe pas le cumul** d'un emploi salarié avec un mandat bénévole d'administrateur dans une association distincte. Le mandat de président est en principe bénévole et ne constitue pas un second emploi salarié. L'article L.121-4 définit le contrat de travail sans imposer d'exclusivité de principe.

Le salarié doit cependant vérifier l'absence de **clause d'exclusivité ou de non-concurrence** dans son contrat de travail (art. L.125-8 pour la clause de non-concurrence). Il doit veiller à ce que son mandat ne crée pas de **conflit d'intérêts** avec son employeur ni ne porte atteinte à son obligation de loyauté. Le mandat doit s'exercer hors temps de travail et ne pas empiéter sur la disponibilité professionnelle du salarié. En cas de doute sur la compatibilité des deux fonctions, une information préalable de l'employeur est recommandée.

Définition

Le cumul de fonctions désigne la situation dans laquelle une personne exerce simultanément un emploi **salarié** dans une **ASBL** et un mandat non rémunéré de président ou d'administrateur dans une autre ASBL. Ce cumul est licite en droit luxembourgeois sous réserve de compatibilité avec les obligations contractuelles du salarié.

Questions fréquentes

Faut-il informer son employeur d'un mandat dans une autre ASBL ?

Une information préalable de l'employeur est recommandée même en l'absence d'obligation contractuelle, afin de préserver la relation de confiance et de prévenir tout litige ultérieur, particulièrement en cas de doute sur la compatibilité des deux fonctions.

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

Non, le mandat doit s'exercer hors temps de travail et ne pas empiéter sur les horaires professionnels. La séparation stricte des activités salariées et liées au mandat de président est essentielle pour préserver la licéité du cumul.

Que prévoit la clause de non-concurrence sur ce cumul ?

L'article L.121-9 du Code du travail encadre les clauses de non-concurrence. Si le contrat contient une telle clause, le mandat de président d'une ASBL exerçant des activités similaires peut être incompatible. Une lecture attentive du contrat est indispensable avant acceptation.

Quelles vérifications avant d'accepter une présidence d'autre ASBL ?

Le salarié doit vérifier l'absence de clause d'exclusivité ou de non-concurrence dans son contrat selon l'article L.121-9, analyser les conflits d'intérêts entre les objets sociaux des deux ASBL et confirmer que le mandat n'empiète pas sur sa disponibilité professionnelle.

Quels conflits d'intérêts à éviter entre deux mandats associatifs ?

Le salarié doit veiller à ce que les activités des deux ASBL ne soient pas concurrentes, ne pas porter atteinte à son obligation de loyauté envers l'employeur principal et ne pas utiliser les ressources de l'employeur pour les besoins de l'autre association.

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

Un salarié d'ASBL peut-il être président d'une autre ASBL ?

Oui, le Code du travail luxembourgeois ne prohibe pas le cumul d'un emploi salarié avec un mandat bénévole d'administrateur dans une association distincte. Le mandat de président est en principe bénévole et ne constitue pas un second emploi salarié.

Conditions d’exercice

La licéité du cumul dépend de plusieurs conditions liées au contrat de travail et à la nature des fonctions exercées.

Critère	Exigence
Absence de clause d'exclusivité	Vérification du contrat de travail
Absence de conflit d'intérêts	Activités des deux ASBL non concurrentes
Obligation de loyauté	Respect envers l'employeur principal
Clause de non-concurrence	Conformité à l'article L.121-9
Temps de travail	Le mandat ne doit pas empiéter sur les horaires de travail
Distinction statut	Mandat bénévole distinct du contrat salarié

Modalités pratiques

Le salarié souhaitant cumuler les deux fonctions doit effectuer plusieurs vérifications préalables.

Étape	Action	Responsable
Vérification contractuelle	Relecture du contrat de travail et du règlement interne	Salarié
Analyse des conflits d'intérêts	Comparaison des objets sociaux des deux ASBL	Salarié
Information de l'employeur	Notification si le contrat l'exige	Salarié
Acceptation du mandat	Décision de l'assemblée générale de l'autre ASBL	Assemblée générale
Organisation du temps	Séparation stricte des activités	Salarié

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement les clauses du contrat de travail avant d'accepter un mandat de président dans une autre ASBL, en portant une attention particulière aux clauses d'exclusivité et de non-concurrence.

Informer l'employeur de la prise de mandat même en l'absence d'obligation contractuelle, afin de préserver la relation de confiance et de prévenir tout litige ultérieur.

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

Séparer strictement les activités salariées des activités liées au mandat de président, en évitant d'utiliser les ressources de l'employeur pour les besoins de l'autre ASBL. Les droits d'un salarié élu membre du CA d'une ASBL sont encadrés par les mêmes principes de loyauté. L'encadrement des doubles activités dans le même secteur peut nécessiter une clause contractuelle spécifique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 Code du travail	Définition du contrat de travail
Art. L.121-9 Code du travail	Clause de non-concurrence
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL et mandat d'administrateur

Le cumul d'un emploi salarié et d'un mandat de président d'ASBL est licite en droit luxembourgeois à condition de respecter les clauses contractuelles et l'obligation de loyauté. Le mandat de président dans une ASBL est en principe bénévole et ne constitue pas un second emploi salarié. En cas de doute sur l'existence d'un conflit d'intérêts, le salarié doit consulter son employeur.

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