# Que risque une ASBL qui n'a pas adapté ses statuts avant le 23 septembre 2025 ?

## Réponse courte

Depuis le **23 septembre 2025**, toute ASBL dont les statuts n'ont pas été adaptés aux exigences de la loi du 7 août 2023 voit ses clauses non conformes **réputées non écrites** en vertu de l'article 48 de cette loi. Les dispositions statutaires contraires à la nouvelle loi sont privées d'effet juridique automatiquement, sans qu'une action en justice soit nécessaire. L'ASBL n'est toutefois pas dissoute de plein droit : seules les clauses non conformes perdent leur effet, le reste des statuts demeurant applicable.

Les conséquences pratiques sont significatives : **insécurité juridique sur la validité des décisions** prises par le CA ou l'AG, risque de **nullité des délibérations** fondées sur des clauses caduques, et mise en cause possible de la **responsabilité personnelle des administrateurs** pour défaut de diligence. Pour les ASBL employeurs, cette situation fragilise les décisions d'embauche, de licenciement et de modification des conditions de travail, qui peuvent être contestées devant le tribunal du travail. La **régularisation reste possible** après l'échéance mais doit être engagée sans délai.

## Définition

L'article 48 de la loi du 7 août 2023 et ses nouveautés pour les ASBL prévoit une période transitoire de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi pour permettre aux ASBL existantes d'adapter leurs statuts. À l'expiration de ce délai, les clauses statutaires contraires aux nouvelles dispositions sont automatiquement **réputées non écrites**, ce qui crée un vide juridique partiel dans la gouvernance de l'ASBL.

## Questions fréquentes

### Comment régulariser des statuts non conformes en 2026 ?

Convoquer une AG extraordinaire selon les règles de la loi de 2023, réviser intégralement les statuts, déposer au RCS, auditer les décisions passées et faire ratifier par l'AG les décisions prises sur la base de clauses devenues non écrites pour sécuriser leur validité.

### Les administrateurs sont-ils responsables de la non-conformité ?

Oui, les administrateurs peuvent voir leur responsabilité personnelle engagée pour défaut de diligence dans la mise en conformité. Documenter la démarche de régularisation dans un procès-verbal détaillé protège les administrateurs en démontrant leur bonne foi face à l'obligation.

### Que risque une ASBL n'ayant pas adapté ses statuts au 23 septembre 2025 ?

Depuis le 23 septembre 2025, toute ASBL dont les statuts ne sont pas conformes à la loi du 7 août 2023 voit ses clauses non conformes réputées non écrites selon l'article 48. Les dispositions contraires sont privées d'effet juridique automatiquement.

### Quel risque contentieux pour les actes pris sur statuts caduques ?

Insécurité juridique sur la validité des décisions du CA et de l'AG, risque de nullité des délibérations fondées sur des clauses caduques, et contestation possible par des salariés, membres ou tiers des actes pris sur un fondement statutaire devenu juridiquement caduc.


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

**Quelles conséquences pour les décisions RH prises sur des clauses caduques ?**

Cette situation fragilise les décisions d'embauche, de licenciement et de modification des conditions de travail, qui peuvent être contestées devant le tribunal du travail. Vérifier rétroactivement la validité des décisions RH prises depuis le 23 septembre 2025 est indispensable.

**Une ASBL non conforme est-elle automatiquement dissoute ?**

Non, l'ASBL n'est pas dissoute de plein droit. Seules les clauses non conformes perdent leur effet, le reste des statuts demeurant applicable. La régularisation tardive est toujours possible et fortement recommandée pour sécuriser la gouvernance et les décisions RH ultérieures.

## Conditions d’exercice

Les risques varient selon la nature des clauses non conformes et l'activité de l'ASBL.

| Risque | Détail |
|---|---|
| **Clauses réputées non écrites** | Dispositions statutaires contraires à la loi de 2023 privées d'effet (art. 48) |
| **Insécurité des décisions** | Validité contestable des délibérations du CA et de l'AG fondées sur des clauses caduques |
| **Responsabilité des administrateurs** | Mise en cause personnelle pour défaut de diligence dans la mise en conformité |
| **Nullité des actes** | Risque de nullité des décisions prises sans respect des nouvelles règles de quorum et de majorité |
| **Impact RH** | Fragilisation des décisions d'embauche, de licenciement et de modification des conditions de travail |
| **Risque contentieux** | Contestation par des salariés, membres ou tiers des actes pris sur un fondement statutaire caduc |

## Modalités pratiques

La régularisation reste possible après l'échéance et doit être engagée sans délai.


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

| Démarche | Détail |
|---|---|
| **Convocation AG extraordinaire** | Selon les règles de la loi de 2023, même si les statuts prévoient des modalités différentes |
| **Révision des statuts** | Mise en conformité intégrale avec la loi du 7 août 2023 |
| **Dépôt au RCS** | Publication des statuts modifiés au Registre de commerce et des sociétés |
| **Audit des décisions passées** | Vérification de la validité des actes pris pendant la période de non-conformité |
| **Ratification** | Confirmation par l'AG des décisions prises sur la base de clauses devenues non écrites |

## Pratiques et recommandations

**Convoquer** une assemblée générale extraordinaire dans les meilleurs délais est la priorité absolue pour toute ASBL qui n'a pas encore procédé à la mise en conformité de ses statuts. Le retard ne fait qu'aggraver l'insécurité juridique pesant sur l'ensemble des décisions de l'association.

**Vérifier** rétroactivement la validité des décisions RH prises depuis le 23 septembre 2025 est indispensable, en particulier les embauches, les licenciements et les modifications de contrats de travail. Les décisions fondées sur des clauses réputées non écrites peuvent être contestées devant le tribunal du travail.

**Documenter** la démarche de régularisation dans un procès-verbal détaillé protège les administrateurs en démontrant leur bonne foi et leur diligence face à l'obligation de mise en conformité. Les mentions obligatoires des statuts doivent servir de grille de vérification.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. 48 loi du 7 août 2023** | Période transitoire et clauses non conformes réputées non écrites |
| **Loi du 7 août 2023** | Régime juridique des ASBL et fondations |
| **Art. L.124-1 et s. Code du travail** | Résiliation du contrat de travail et validité des décisions |
| **Code civil luxembourgeois** | Nullité des actes juridiques et responsabilité |

L'ASBL n'est pas dissoute de plein droit en cas de non-adaptation des statuts. Seules les clauses non conformes sont privées d'effet, le reste des statuts demeurant applicable. La régularisation tardive est toujours possible et fortement recommandée pour sécuriser la gouvernance et les décisions RH.


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

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