# Quelles mentions doivent figurer dans les statuts d'une ASBL employeur depuis la loi de 2023 ?

## Réponse courte

La loi du 7 août 2023 impose aux statuts de toute ASBL un ensemble de mentions obligatoires : **dénomination, objet, siège social**, conditions d'admission et d'exclusion des membres, pouvoirs de l'AG et du CA, modalités de convocation, règles de **quorum et de majorité**, ainsi que les conditions de dissolution et de liquidation. L'ensemble de ces mentions doit figurer dans les statuts déposés au RCS, à défaut de quoi les clauses manquantes fragilisent la gouvernance.

Pour les ASBL employeurs, un point essentiel concerne la **rémunération des administrateurs** : celle-ci doit être explicitement prévue par les statuts si elle est envisagée, faute de quoi les fonctions sont **présumées bénévoles**. Cette mention est déterminante pour éviter toute requalification d'un mandat d'administrateur en contrat de travail par l'ITM ou le tribunal du travail. Les statuts doivent également préciser les **pouvoirs du CA en matière de gestion du personnel** (embauche, licenciement, rémunération), car en l'absence de clause claire, la compétence peut être contestée.

## Définition

Les **statuts** d'une ASBL constituent l'acte fondateur définissant les règles de fonctionnement de l'association. Depuis la loi du 7 août 2023 sur les ASBL, ils doivent être conformes aux nouvelles exigences légales et déposés au **Registre de commerce et des sociétés (RCS)**. Ils déterminent notamment la répartition des pouvoirs entre l'assemblée générale et le conseil d'administration.

## Questions fréquentes

**Comment articuler mandat social et contrat salarié dans les statuts ?**

Un administrateur exerçant simultanément des fonctions salariées doit disposer d'un contrat de travail distinct de son mandat, avec des fonctions techniques différentes de ses attributions de gouvernance. Cette distinction doit clairement ressortir des statuts et des documents contractuels.

**Comment éviter la requalification d'un mandat d'administrateur en salariat ?**

Encadrer strictement la rémunération des administrateurs dans les statuts est indispensable. Toute rémunération régulière non prévue par les statuts peut caractériser un lien de subordination aux yeux de l'ITM ou du tribunal du travail luxembourgeois compétent.

**Faut-il mentionner la rémunération des administrateurs dans les statuts ?**

Oui, la rémunération des administrateurs doit être explicitement prévue par les statuts si elle est envisagée. À défaut, les fonctions sont présumées bénévoles. Cette mention est déterminante pour éviter une requalification du mandat en contrat de travail par l'ITM.

**Les pouvoirs RH du CA doivent-ils figurer dans les statuts ?**

Oui, les statuts doivent préciser les pouvoirs du CA en matière de gestion du personnel (embauche, licenciement, rémunération). En l'absence de clause claire, la compétence peut être contestée par un salarié ou un membre, fragilisant les décisions RH prises.


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

**Quel formalisme pour modifier les statuts d'une ASBL ?**

Vote en assemblée générale extraordinaire avec respect des règles de quorum et majorité prévues par la loi de 2023. Acte notarié obligatoire pour la constitution mais modification possible par acte sous seing privé, suivi du dépôt au RCS du nouveau texte statutaire.

**Quelles mentions obligatoires dans les statuts d'une ASBL employeur ?**

La loi du 7 août 2023 impose : dénomination, objet, siège social, conditions d'admission et d'exclusion des membres, pouvoirs de l'AG et du CA, modalités de convocation, règles de quorum et majorité, ainsi que les conditions de dissolution et liquidation.

## Conditions d’exercice

Les mentions obligatoires imposées par la loi de 2023 couvrent les éléments suivants.

| Mention | Détail |
|---|---|
| **Dénomination** | Nom de l'ASBL suivi de la mention "association sans but lucratif" ou "ASBL" |
| **Objet** | Description précise du but non lucratif poursuivi |
| **Siège social** | Adresse du siège au Luxembourg |
| **Conditions des membres** | Règles d'admission, de démission et d'exclusion |
| **Pouvoirs de l'AG** | Compétences de l'assemblée générale (approbation des comptes, nomination du CA, modification des statuts) |
| **Pouvoirs du CA** | Compétences du conseil d'administration (gestion courante, y compris décisions RH) |
| **Convocation** | Modalités de convocation de l'AG et du CA (délais, formes) |
| **Quorum et majorité** | Règles de vote pour l'AG et le CA |
| **Rémunération administrateurs** | Mention obligatoire si une rémunération est prévue |
| **Dissolution** | Conditions de dissolution et affectation du patrimoine |

## Modalités pratiques

La rédaction et la mise en conformité des statuts impliquent les démarches suivantes.


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

| Étape | Détail |
|---|---|
| **Rédaction** | Intégration de toutes les mentions obligatoires de la loi de 2023 |
| **Vote en AG** | Adoption des statuts modifiés en assemblée générale extraordinaire |
| **Acte notarié** | Acte notarié obligatoire pour la constitution ; modification possible par acte sous seing privé |
| **Dépôt RCS** | Publication des statuts au Registre de commerce et des sociétés |
| **Clause RH** | Précision des pouvoirs du CA en matière d'embauche, de licenciement et de rémunération du personnel |
| **Clause rémunération CA** | Mention explicite si les administrateurs perçoivent une rémunération |

## Pratiques et recommandations

**Prévoir** expressément dans les statuts les pouvoirs du conseil d'administration en matière de gestion du personnel permet de sécuriser juridiquement les décisions d'embauche, de licenciement et de fixation des rémunérations. En l'absence de clause claire, la compétence peut être contestée par un salarié ou un membre de l'ASBL.

**Encadrer** strictement la rémunération des administrateurs dans les statuts est indispensable pour prévenir tout risque de requalification en contrat de travail. Toute rémunération régulière non prévue par les statuts peut caractériser un lien de subordination aux yeux de l'ITM ou du tribunal du travail.

**Soumettre** les statuts à un conseil juridique spécialisé avant le dépôt au RCS garantit la conformité avec la loi de 2023 et évite les allers-retours coûteux avec le greffe. Les modalités de ré-immatriculation et de dépôt au RCS complètent cette démarche.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Loi du 7 août 2023** | Mentions obligatoires des statuts d'ASBL |
| **Art. 4 loi du 7 août 2023** | Contenu obligatoire des statuts |
| **Art. 48 loi du 7 août 2023** | Période transitoire et clauses non conformes |
| **Art. L.121-4 Code du travail** | Mentions obligatoires du contrat de travail |


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

La distinction entre les fonctions d'administrateur et celles de salarié doit ressortir clairement des statuts. Un administrateur qui exerce simultanément des fonctions salariées au sein de l'ASBL doit disposer d'un contrat de travail distinct de son mandat, avec des fonctions techniques différentes de ses attributions de gouvernance.

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.