

Un directeur d'ASBL peut-il cumuler un mandat bénévole et un contrat salarié ?

Réponse courte

Le cumul d'un mandat bénévole de directeur d'association sans but lucratif (ASBL) et d'un contrat de travail salarié au sein de la même ASBL est possible au Luxembourg, sous réserve du respect de conditions strictes. Ce cumul n'est admis que si les fonctions exercées au titre du contrat de travail sont distinctes, effectives et placées sous un lien de subordination réel par rapport à l'organe compétent de l'ASBL.

La jurisprudence luxembourgeoise exige une séparation claire entre les missions bénévoles relevant du mandat social et les tâches salariées, qui doivent être précisément définies et exécutées dans un cadre hiérarchique. L'absence de subordination ou la confusion des fonctions entraîne la requalification du contrat de travail en mandat bénévole, privant l'intéressé des droits attachés au statut de salarié.

Le cumul est soumis à un contrôle rigoureux des autorités compétentes, notamment en matière de sécurité sociale et d'impôts, afin d'éviter tout abus ou contournement de la législation sociale.

Définition

Le mandat bénévole de directeur d'ASBL désigne la fonction exercée sans rémunération, dans le cadre des statuts de l'association, pour assurer la gestion et la représentation de l'ASBL. Ce mandat relève du droit des associations, tel que prévu par la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les fondations.

Le contrat de travail salarié, au sens de l'article [L.121-1](#) du Code du travail, suppose l'existence d'une prestation de travail, d'une rémunération et d'un lien de subordination juridique entre le salarié et l'employeur. Le salarié exécute des tâches déterminées sous l'autorité de l'ASBL, qui dispose du pouvoir de donner des ordres, de contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements.

Le cumul implique donc la coexistence de deux statuts distincts au sein de la même structure, chacun répondant à des régimes juridiques et sociaux spécifiques.

Conditions d'exercice

Le cumul n'est admis que si les conditions suivantes sont réunies :

- Les fonctions salariées doivent être **distinctes** de celles exercées dans le cadre du mandat bénévole.
- Les tâches salariées doivent être **réelles, effectives et précisément définies** dans le contrat de travail.
- L'existence d'un **lien de subordination** entre le directeur salarié et l'organe compétent de l'ASBL (conseil d'administration ou assemblée générale) doit être démontrée.
- La rémunération ne peut porter que sur les fonctions salariées, à l'exclusion des missions relevant du mandat bénévole.
- Le cumul doit être autorisé par les statuts de l'ASBL ou par une décision expresse de l'organe compétent.

L'absence de distinction claire ou de subordination réelle expose l'ASBL à un risque de requalification et à des sanctions administratives ou fiscales.

Modalités pratiques

Pour sécuriser le cumul, l'ASBL doit :

- Rédiger un **contrat de travail distinct**, précisant les missions salariées, la durée du travail, la rémunération et l'autorité hiérarchique.
- Veiller à ce que les tâches salariées ne recourent pas les missions statutaires du mandat bénévole.
- Tenir à jour des **documents de suivi** (fiches de poste, rapports d'activité) permettant de justifier la réalité et la séparation des fonctions.
- Déclarer le salarié auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) et respecter les obligations en matière de retenues sociales et fiscales.
- Prévoir, le cas échéant, une délibération du conseil d'administration ou de l'assemblée générale autorisant le cumul et fixant les modalités de contrôle.

Toute modification des fonctions ou de la rémunération doit faire l'objet d'un avenant écrit et d'une nouvelle validation par l'organe compétent.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Formaliser la séparation des fonctions dans les statuts ou le règlement intérieur de l'ASBL.
- Éviter toute confusion entre les missions de direction bénévole et les tâches salariées, notamment en matière de signature, de représentation ou de gestion des ressources humaines.
- Documenter régulièrement l'exercice effectif des fonctions salariées (rapports, feuilles de temps, évaluations).
- Consulter un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois avant la mise en place du cumul.
- Informer les membres de l'ASBL et les autorités compétentes de l'existence du cumul afin d'assurer la transparence et la conformité.

En cas de contrôle, la charge de la preuve de la réalité du contrat de travail et du lien de subordination incombe à l'ASBL.

Cadre juridique

- Loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les fondations, articles 1 à 13.
- Code du travail, articles [L.121-1](#) à [L.121-7](#) (définition du contrat de travail, lien de subordination).
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, arrêts du 14 mai 2015 (n° 39932 du rôle) et du 11 octobre 2018 (n° 43447 du rôle) sur la distinction entre mandat social et contrat de travail.
- Circulaires de l'Administration des contributions directes et du Centre commun de la sécurité sociale relatives à la rémunération des dirigeants d'ASBL.

Le cumul d'un mandat bénévole et d'un contrat salarié au sein d'une ASBL doit être envisagé avec prudence. Toute confusion des fonctions ou absence de subordination réelle expose l'association à des risques de redressement social, fiscal et à la nullité du contrat de travail. Il est impératif de documenter la séparation des missions et de solliciter un avis spécialisé en cas de doute.

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.