Comment organiser la cohabitation entre salariés et bénévoles dans une ASBL ?

Réponse courte

L'ASBL qui fait coexister salariés et bénévoles doit établir une **distinction claire** entre les deux statuts pour éviter toute requalification. Le salarié est lié par un contrat de travail (art. L.121-4), soumis à un **lien de subordination** et rémunéré. Le bénévole agit librement, sans subordination ni rémunération, et son défraiement ne peut dépasser **5 000 EUR annuels** (art. 115 LIR) sans conséquence fiscale.

La cohabitation requiert une organisation rigoureuse : **organigramme** différenciant les fonctions, **fiches de poste distinctes**, règlement intérieur adapté et responsabilités clairement définies. Les bénévoles ne peuvent se substituer aux salariés pour des **tâches permanentes et structurelles**. Ils ne reçoivent pas d'ordres au sens du droit du travail, mais des consignes d'organisation. Cette nuance est déterminante pour la qualification juridique de la relation.

La **requalification** d'un bénévole en salarié entraîne un rappel de salaire, de cotisations sociales et d'indemnités pouvant remonter à plusieurs années. L'ITM peut requalifier la relation si le bénévole exerce des missions permanentes sous subordination, avec un défraiement régulier assimilable à une rémunération. Les obligations de santé-sécurité (art. L.312-1) et de protection des données s'appliquent à tous les intervenants.

Définition

La cohabitation **salarié**s-**bénévole**s en **ASBL** désigne l'organisation interne permettant à des personnes sous contrat de travail et à des personnes intervenant à titre gratuit de collaborer au sein de la même association, dans le respect des statuts juridiques distincts de chacun.

Questions fréquentes

Comment organiser la cohabitation salariés-bénévoles en ASBL ?

L'ASBL doit établir une distinction claire entre salariés (contrat de travail, subordination, rémunération) et bénévoles (engagement libre, sans subordination, sans rémunération) pour éviter toute requalification. Un défraiement bénévole maximum de 5 000 EUR/an est admis sans conséquence fiscale.

Le bénévole peut-il remplacer un salarié sur un poste permanent ?

Non, les bénévoles ne peuvent se substituer aux salariés pour des tâches permanentes et structurelles. Cette substitution constitue un critère majeur de requalification en contrat de travail par l'ITM, avec rappels de salaires et cotisations rétroactives.

Le bénévole reçoit-il des ordres comme un salarié ?

Non, le bénévole ne reçoit pas d'ordres au sens du droit du travail mais des consignes d'organisation. Cette nuance est déterminante pour la qualification juridique de la relation. Placer un bénévole sous l'autorité hiérarchique directe d'un salarié risque la requalification.

Les bénévoles bénéficient-ils des règles de santé-sécurité ?

Oui, les obligations de santé-sécurité (article L.312-1) et de protection des données s'appliquent à tous les intervenants, salariés comme bénévoles. L'ASBL doit former tous les intervenants aux consignes de sécurité et leur fournir les équipements nécessaires.

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

Quelles conséquences d'une requalification de bénévole ?

La requalification d'un bénévole en salarié entraîne un rappel de salaire, de cotisations sociales et d'indemnités pouvant remonter à plusieurs années. Les ASBL de grande taille établissent souvent une charte du bénévolat validée par le conseil d'administration.

Quels documents pour distinguer salariés et bénévoles ?

L'organisation requiert un organigramme différenciant les fonctions, des fiches de poste distinctes, un règlement intérieur adapté et une convention de bénévolat formalisant les engagements. Cette structuration formelle protège l'ASBL contre la requalification et les contentieux.

Conditions d’exercice

La cohabitation entre salariés et bénévoles repose sur des principes de distinction juridique et organisationnelle.

Critère	Détail
Statut du salarié	Contrat de travail écrit, subordination, rémunération (art. L.121-4)
Statut du bénévole	Pas de contrat de travail, pas de subordination, pas de rémunération
Défraiement bénévole	Maximum 5 000 EUR/an sans requalification fiscale (art. 115 LIR)
Non-substitution	Le bénévole ne peut remplacer un salarié sur un poste permanent
Sécurité	Obligations de santé-sécurité applicables à tous (art. L.312-1 et s.)
Protection des données	RGPD applicable aux données des bénévoles comme des salariés

Modalités pratiques

L'organisation de la cohabitation nécessite une structuration formelle.

Étape	Action
Organigramme	Établir un organigramme distinguant les fonctions salariées et bénévoles
Fiches de poste	Rédiger des fiches distinctes pour salariés et bénévoles
Convention de bénévolat	Formaliser les engagements réciproques par un document écrit
Règlement intérieur	Prévoir des dispositions applicables à tous les intervenants
Communication interne	Clarifier les rôles et responsabilités de chacun
Formation sécurité	Former bénévoles et salariés aux consignes de sécurité
Évaluation	Organiser un bilan annuel de la cohabitation

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

Pratiques et recommandations

Rédiger une convention de bénévolat pour chaque bénévole régulier, précisant les missions, les horaires indicatifs, les modalités de défraiement et les conditions de cessation de l'engagement. Ce document, bien que non obligatoire, protège l'ASBL contre toute requalification en contrat de travail.

Éviter de placer des bénévoles sous l'autorité hiérarchique directe d'un salarié dans les mêmes conditions qu'un subordonné. Le bénévole ne reçoit pas d'ordres au sens du droit du travail mais des consignes d'organisation. La nuance est importante pour la qualification juridique de la relation.

Associer les salariés à la définition de la politique de bénévolat pour prévenir les tensions. La perception d'une concurrence entre salariés et bénévoles est un facteur de risque psychosocial fréquent dans le secteur associatif, qui peut être atténué par une communication transparente sur les rôles complémentaires de chacun.

Veiller à ce que le recours aux bénévoles ne serve pas à contourner les obligations d'employeur. L'ITM peut requalifier une relation de bénévolat en contrat de travail si le bénévole exerce des missions permanentes, sous subordination, avec un défraiement régulier assimilable à une rémunération. Les responsables associatifs doivent être formés à la gestion RH et respecter les règles de durée du travail applicables aux salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 Code du travail	Définition du contrat de travail
Art. L.312-1 et s. Code du travail	Santé et sécurité pour tous les intervenants
Art. 115 LIR	Seuil d'exonération du défraiement bénévole (5 000 EUR)
RGPD et loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles
Loi du 7 août 2023 sur les ASBL	Gouvernance et gestion de l'association

La requalification d'un bénévole en salarié entraîne un rappel de salaire, de cotisations sociales et d'indemnités pouvant remonter à plusieurs années. Les ASBL de grande taille établissent souvent une charte du bénévolat validée par le conseil d'administration pour encadrer formellement la coexistence des deux statuts.

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.