

Comment intégrer le bénévolat encadré dans la gestion RH d'une ASBL ?

Réponse courte

Le bénévolat encadré (volontariat) dans une ASBL luxembourgeoise est régi par la loi modifiée du 31 octobre 2007 sur le service volontaire. Cette activité non rémunérée doit être exercée sans **lien de subordination**, avec une **convention écrite** et une **assurance obligatoire**. L'organisation d'accueil doit détenir un **agrement du ministère de la Famille** et le volontaire doit être âgé d'au moins **16 ans**.

La distinction entre bénévolat et travail salarié est fondamentale : toute substitution d'un emploi salarié par du volontariat est interdite et expose l'ASBL à une **requalification** judiciaire en contrat de travail, avec obligation de paiement **retroactif** des salaires et charges sociales. Le remboursement des **frais réels documentés** est autorisé mais ne peut constituer une rémunération déguisée.

L'ITM effectue des contrôles réguliers sur cette distinction. Il est recommandé d'établir des fiches de mission détaillées et de tenir un registre des volontaires incluant les heures prestées et les frais remboursés. Voir également la fiche relative à risque de requalification du bénévolat en contrat de travail.

Définition

Le **volontariat** constitue une activité d'intérêt général, non rémunérée, exercée librement au profit d'une organisation sans but lucratif agréée par le ministère de la Famille. Il se distingue du travail **salarié** par l'absence de **lien de subordination** et de contrepartie financière, hormis le remboursement des frais réels documentés. La **loi du 31 octobre 2007** en définit le cadre juridique spécifique. Voir également la fiche relative à risque de requalification du bénévolat en contrat de travail.

Conditions d'exercice

L'intégration du volontariat dans une ASBL est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Detail
Agrement ministeriel	L'organisation d'accueil doit detenir un agrement valide du ministere de la Famille
Convention ecrite	Convention de volontariat obligatoire entre l'ASBL et le volontaire
Age minimum	Le volontaire doit etre age d'au moins 16 ans (autorisation parentale si mineur)
Absence de subordination	Aucun lien hierarchique ni obligation de resultat
Assurance obligatoire	Responsabilite civile et accidents du volontaire
Interdiction de substitution	Le volontariat ne peut remplacer un emploi salarie

Modalités pratiques

La convention de volontariat doit imperativement preciser les elements suivants.

Element	Detail
Nature de la mission	Description precise et duree determinee de l'activite
Horaires et lieu	Plages horaires et lieu d'exercice de l'activite
Remboursement de frais	Modalites de remboursement des frais reels documentes
Formation	Programme de formation et d'encadrement prevu
Assurance	Conditions de couverture assurantielle
Resiliation	Modalites de resiliation par chaque partie

Pratiques et recommandations

Etablir des fiches de mission detaillees distinguant clairement les activites benevoles des taches salariees, afin de prevenir tout risque de requalification.

Mettre en place un processus formel d'accueil et d'integration des volontaires, avec designation d'un referent permanent pour l'encadrement.

Tenir un registre detaille des volontaires et de leurs activites, incluant les heures prestees et les frais rembourses, pour assurer la tracabilite en cas de controle.

Former les responsables RH aux criteres de distinction entre benevolat et salariat afin d'eviter toute pratique susceptible de creer un lien de subordination de fait. Voir également la fiche relative à [accès des bénévoles aux documents RH](#).

Cadre juridique

Reference	Objet
Loi modifiée du 31 octobre 2007	Service volontaire : cadre general et convention
RGD du 30 janvier 2008	Procedure d'agrement des organisations
Art. <u>L.121-1</u> Code du travail	Definition du contrat de travail et lien de subordination
Loi du 7 aout 2023	Cadre general des ASBL

L'Inspection du travail et des mines (ITM) effectue des controles reguliers sur la distinction entre benevolat et salariat. La requalification entraine l'obligation de paiement retroactif des salaires, des cotisations sociales et des indemnites, ainsi que des sanctions pour travail dissimule.

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.