Une ASBL peut-elle instaurer un système de mentorat entre salariés et bénévoles ?

Réponse courte

Oui, une ASBL luxembourgeoise peut mettre en place un mentorat entre salaries et benevoles, sous reserve du respect du Code du travail (art. L.121-1 et suivants) et de la loi du 7 aout 2023. Le dispositif doit maintenir une **separation claire entre travail salarie et benevolat**, avec **participation volontaire** et absence de contrepartie financiere pour les benevoles. L'ASBL doit formaliser le cadre par une **charte de mentorat ecrite**.

La vigilance porte sur le risque de **requalification en contrat de travail** (art. L.121-3) si le mentorat cree un lien de subordination : directives permanentes, horaires imposes ou integration dans un service organise. L'ASBL doit informer la delegation du personnel (art. L.414-1) et former les mentors aux limites de leur role pour eviter tout glissement vers une relation de subordination. Tout depassement expose l'association a des **obligations retroactives de remuneration et de cotisations sociales**.

Définition

Le mentorat en **ASBL** constitue une relation d'accompagnement structurée où un mentor (salarié ou **bénévole** expérimenté) partage ses connaissances avec un mentoré, dans le respect des articles L.162-12 et L.414-3 du **Code du travail** relatifs à la formation professionnelle et à l'organisation du travail. Voir aussi la fiche sur chartes de bénévolat et opposabilité.

Questions fréquentes

Comment formaliser un dispositif de mentorat dans une ASBL ?

L'ASBL doit formaliser le cadre par une charte de mentorat écrite précisant les rôles, responsabilités, durée, fréquence, objectifs et modalités d'évaluation. La documentation systématique des activités et le respect des horaires de travail sont indispensables (Art. L.211-1).

Comment garantir le caractère bénévole d'un mentorat en ASBL ?

Il convient d'assurer la participation volontaire, l'absence de contrepartie financière, le respect des horaires de travail des salariés, la documentation des échanges et la formation des mentors. Une procédure de médiation peut être prévue en cas de difficultés relationnelles entre mentor et mentoré.

Faut-il informer la délégation du personnel d'un dispositif de mentorat ?

Oui, l'information préalable de la délégation du personnel est requise (Art. L.414-1 du Code du travail). Cette consultation garantit la transparence du dispositif et l'adhésion des salariés au projet de mentorat entre salariés expérimentés et bénévoles de l'association.

Que risque l'ASBL si un mentorat dégénère en lien de subordination ?

Tout dépassement des limites du bénévolat expose l'ASBL à une requalification en contrat de travail selon l'article L.121-3 du Code du travail, avec obligations rétroactives de rémunération et de cotisations sociales. La formation des mentors aux limites de leur rôle est essentielle.

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

Quel risque présente le mentorat entre salariés et bénévoles en ASBL ?

La vigilance porte sur le risque de requalification en contrat de travail (art. L.121-3) si le mentorat crée un lien de subordination : directives permanentes, horaires imposés ou intégration dans un service organisé. La participation doit rester volontaire et sans contrepartie financière.

Une ASBL peut-elle instaurer un système de mentorat entre salariés et bénévoles ?

Oui, une ASBL peut mettre en place un mentorat entre salariés et bénévoles, sous réserve du respect du Code du travail (art. L.121-1 et suivants) et de la loi du 7 août 2023. Le dispositif doit maintenir une séparation claire entre travail salarié et bénévolat.

Conditions d'exercice

Le mentorat entre salariés et bénévoles est soumis aux conditions suivantes :

Condition	Détail
Contrat de travail	Respect de l'article L.121-1 définissant le contrat de travail et la subordination
Cadre associatif	Application de l'article 1er de la loi du 7 août 2023 sur les ASBL
Caractère bénévole	Maintien du caractère bénévole et non lucratif (loi du 7 août 2023)
Consultation	Information préalable de la délégation du personnel (Art. L.414-1)
Accord écrit	Accord écrit des participants au dispositif
Protection des données	Respect du RGPD (loi du 1er août 2018)

Modalités pratiques

La mise en place du mentorat nécessite les démarches suivantes :

Démarche	Détail
Charte de mentorat	Établissement d'un document précisant rôles, responsabilités, durée, fréquence, objectifs et modalités d'évaluation
Documentation	Documentation systématique des activités de mentorat
Horaires	Respect des horaires de travail (Art. L.211-1 et suivants)
Volontariat	Garantie du caractère volontaire de la participation

Pratiques et recommandations

Formaliser le cadre du mentorat par écrit, en définissant clairement les attentes et les limites de chaque partie.

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

Former les mentors aux limites de leur rôle pour éviter tout glissement vers une relation de subordination caractéristique du salariat.

Évaluer régulièrement le dispositif afin d'en mesurer l'efficacité et d'identifier les ajustements nécessaires.

Assurer la traçabilité des échanges par un suivi documenté des rencontres et des thématiques abordées.

Prévoir une procédure de médiation en cas de difficultés relationnelles entre mentor et mentoré.

Voir aussi la fiche sur suivi des heures des bénévoles.

Respecter la confidentialité des échanges en encadrant l'accès aux informations partagées dans le cadre du mentorat.

Cadre juridique

Le mentorat entre salariés et bénévoles est encadré par les textes suivants :

Référence	Objet
Art. L.121-1	Définition du contrat de travail (subordination)
Art. L.414-1 et suivants	Dialogue social et consultation du personnel
Art. L.121-3	Présomption de contrat de travail
Loi modifiée du 7 août 2023	Associations sans but lucratif
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles

Tout dépassement des limites du bénévolat expose l'ASBL à une requalification en contrat de travail selon l'article L.121-3 du Code du travail, avec obligations rétroactives de rémunération et cotisations sociales.

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.