

# Une ASBL peut-elle utiliser un outil de suivi des heures pour ses bénévoles ?

## Réponse courte

Oui, une ASBL luxembourgeoise peut utiliser un outil de suivi des heures pour ses bénévoles, sous réserve du respect de la loi du 7 août 2023, du RGPD et de la loi du 31 octobre 2007 sur le service volontaire. Le dispositif doit servir uniquement à des fins d'**organisation et de statistiques**, sans créer de lien de subordination. La mise en place requiert le **consentement explicite** de chaque bénévole (art. 6.1.a RGPD) et une information préalable sur les finalités.

L'ASBL doit respecter la **minimisation des données** (art. 5.1.c RGPD), tenir un registre des traitements (art. 30 RGPD) et limiter la durée de conservation. Un dispositif trop contraignant (horaires fixes, obligation de pointage, sanctions) pourrait être assimilé à un **contrôle du temps de travail** et entraîner une **requalification en contrat de travail** (art. L.121-1), avec les obligations rétroactives de rémunération et de cotisations sociales associées. Le système doit reposer sur la déclaration volontaire des heures par le bénévole.

## Définition

Le **bénévolat** désigne une activité non rémunérée exercée librement au sein d'une **association sans but lucratif**, tel que défini par l'article 1er de la loi modifiée du 31 octobre 2007 sur le service volontaire. L'outil de suivi des heures est un dispositif permettant d'enregistrer et documenter le temps d'activité des **bénévoles** à des fins organisationnelles. Voir aussi la fiche sur [chartes de bénévolat et opposabilité](#).

## Conditions d'exercice

L'utilisation de l'outil est soumise aux conditions suivantes :

Condition	Détail
<b>Consentement explicite</b>	Consentement des bénévoles (Art. 6.1.a RGPD)
<b>Information préalable</b>	Information sur les finalités et modalités du traitement (Art. 13 RGPD)
<b>Finalité légitime</b>	Finalité limitée à l'organisation des activités (Art. 5.1.b RGPD)
<b>Minimisation</b>	Minimisation des données collectées (Art. 5.1.c RGPD)
<b>Sécurité</b>	Mesures de sécurité appropriées (Art. 32 RGPD)
<b>Absence de subordination</b>	Pas de lien caractéristique d'une relation salariale (Art. <u>L.121-1</u> )

## Modalités pratiques

La mise en œuvre nécessite les éléments suivants :

Élément	Détail
<b>Charte du bénévolat</b>	Adoption d'une charte détaillant les conditions d'utilisation
<b>Déclaration volontaire</b>	Système de déclaration volontaire des heures
<b>Conservation</b>	Durée de conservation limitée des données collectées
<b>Registre</b>	Tenue d'un registre des activités de traitement (Art. 30 RGPD)
<b>Droits d'accès</b>	Droits d'accès strictement encadrés
<b>Exercice des droits</b>	Procédure de gestion des demandes d'exercice des droits

## Pratiques et recommandations

**Documenter** précisément la finalité organisationnelle du dispositif pour justifier le traitement des données en cas de contrôle.

**Restreindre** la collecte aux données strictement nécessaires, en appliquant rigoureusement le principe de minimisation.

**Implémenter** des garanties techniques et organisationnelles adaptées pour protéger les données des bénévoles contre tout accès non autorisé.

**Former** les responsables à l'utilisation conforme de l'outil et aux obligations découlant du RGPD.

**Réaliser** une analyse d'impact si nécessaire (Art. 35 RGPD), notamment lorsque le suivi concerne un nombre important de bénévoles.

Voir aussi la fiche sur [mentorat entre salariés et bénévoles](#).

**Prévoir** une procédure de notification des violations de données, conforme aux délais et modalités imposés par le RGPD.

## Cadre juridique

Le suivi des heures de bénévoles dans une ASBL est encadré par ces textes :

Référence	Objet
Loi du 31 octobre 2007	Cadre du service volontaire
Art. <u>L.121-1</u>	Définition du contrat de travail (risque de requalification)
RGPD, art. 5 et 6	Principes et licéité du traitement de données
RGPD, art. 30 et 35	Registre des traitements et analyse d'impact
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD
Loi du 7 août 2023	Cadre juridique des ASBL

**Attention** : Un dispositif de suivi trop contraignant pourrait être assimilé à un contrôle du temps de travail et entraîner une requalification en contrat de travail, avec les obligations légales et financières associées.

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.