Existe-t-il des modèles de convention d'accueil RH spécifiques aux ASBL ?

Réponse courte

Il n'existe **aucun modèle officiel unique** de convention d'accueil RH pour les ASBL dans le droit luxembourgeois. Chaque ASBL doit établir ses conventions selon le type d'accueil : **stages conventionnés** (art. L.151-1), **service volontaire** (loi du 31 octobre 2007, 3 à 12 mois) ou mise à disposition. L'ITM ne publie pas de modèles de conventions d'accueil pour non-salariés.

Toute convention doit être **établie par écrit avant le début de la période** et distinguer clairement la personne accueillie d'un salarié. Elle doit préciser l'identité des parties, les missions, la durée, l'encadrement et les assurances. L'absence de convention expose l'ASBL à une **requalification en contrat de travail** (art. L.121-4), avec application rétroactive des charges sociales.

Définition

La convention d'accueil est un document contractuel qui encadre juridiquement la présence d'une personne non **salarié**e au sein d'une **ASBL**. Elle définit les droits et obligations réciproques des parties dans un cadre distinct du contrat de travail, sans lien de subordination au sens de l'art. L.121-4 du **Code du travail**.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les conventions d'accueil signées ?

Les conventions signées doivent être conservées pendant au moins cinq ans après la fin de la période d'accueil. Cette durée permet de répondre aux contrôles éventuels et de démontrer la conformité aux obligations légales en cas de contestation.

Existe-t-il un modèle officiel de convention d'accueil RH pour ASBL ?

Non, aucun modèle officiel unique n'existe dans le droit luxembourgeois. L'ITM ne publie pas de modèles. Chaque ASBL doit établir ses conventions selon le type d'accueil : stages conventionnés (L.151-1), service volontaire ou mise à disposition.

Que risque une ASBL en l'absence de convention d'accueil écrite ?

L'absence de convention expose l'ASBL à une requalification en contrat de travail selon l'article L.121-4, avec application rétroactive des charges sociales. Ce risque est élevé lorsque la personne accueillie est soumise à horaires fixes et tâches habituellement salariées.

Quelle convention pour un service volontaire en ASBL ?

Le service volontaire est encadré par la loi du 31 octobre 2007 et requiert une convention conforme à cette loi, d'une durée comprise entre 3 et 12 mois. L'Agence du Bénévolat Luxembourg fournit des guides pratiques de référence pour la rédaction.

Quels éléments inclure dans une convention d'accueil d'ASBL ?

La convention doit préciser l'identité des parties, l'objet et la nature de l'accueil, la durée et les horaires, les missions confiées, l'encadrement, les assurances en responsabilité civile et accidents, et les modalités de rupture anticipée.

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

Conditions d’exercice

Les obligations légales varient selon le type d'accueil.

Type d'accueil	Cadre légal
Stage conventionné	Convention tripartite obligatoire, durée limitée, gratification possible (art. L.151-1 et s.)
Service volontaire	Convention conforme à la loi du 31 octobre 2007, durée de 3 à 12 mois
Bénévolat	Pas de convention légalement obligatoire, mais fortement recommandée
Mise à disposition	Convention écrite entre les parties, maintien du contrat avec l'employeur d'origine

Modalités pratiques

La rédaction d'une convention d'accueil suit les étapes ci-dessous.

Élément	Détail
Identité des parties	Coordonnées complètes de l'ASBL et de la personne accueillie
Objet et nature	Description précise du type d'accueil et de son cadre juridique
Durée et horaires	Période d'accueil, horaires d'activité et modalités de renouvellement
Missions	Description détaillée des activités confiées
Encadrement	Nom et fonction du responsable d'encadrement au sein de l'ASBL
Assurances	Couverture en responsabilité civile et accidents
Rupture	Modalités de fin anticipée de la convention

Pratiques et recommandations

Rédiger la convention avant le début de la période d'accueil et la faire signer par toutes les parties en double exemplaire.

Distinguer clairement dans la convention les activités confiées de celles relevant d'un emploi salarié pour prévenir le risque de requalification.

Vérifier la couverture en assurance responsabilité civile de la personne accueillie avant le début de la période d'accueil.

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

Consulter les guides pratiques de l'Agence du Bénévolat Luxembourg pour les conventions de bénévolat. La distinction entre charte de bénévolat et charte RH est essentielle pour éviter la requalification. L'encadrement du bénévolat étudiant obéit aux mêmes principes de formalisation.

Conserver les conventions signées pendant au moins cinq ans après la fin de la période d'accueil.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.151-1 et s.	Stages en entreprise
Art. L.121-4	Contrat de travail (risque de requalification)
Loi du 31 octobre 2007	Service volontaire
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL

L'absence de convention écrite pour un stagiaire ou un volontaire expose l'ASBL au risque de requalification de la relation en contrat de travail. Ce risque est particulièrement élevé lorsque la personne accueillie est soumise à des horaires fixes, reçoit des directives précises et exerce des tâches habituellement confiées à un salarié.

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.