Quels outils juridiques pour gérer une tension entre salariés et bénévoles ?

Réponse courte

La gestion des tensions entre salariés et bénévoles nécessite l'application de **deux cadres juridiques distincts** qui ne doivent pas être confondus. Pour les salariés, le Code du travail (art. L.124-1 à L.124-12) régit les procédures disciplinaires et la médiation (art. L.652-1). Pour les bénévoles, la loi du 7 août 2023 sur les ASBL encadre leur statut, complétée par les statuts et le règlement intérieur de l'association.

L'ASBL doit maintenir une **stricte séparation** entre la gestion des salariés et celle des bénévoles dans le traitement du conflit. La délégation du personnel peut intervenir pour les salariés concernés (art. L.414-1), tandis que le conseil d'administration traite la situation des bénévoles. Toute confusion entre ces deux statuts dans la procédure de résolution peut entraîner une **requalification en contrat de travail** pour le bénévole, avec application rétroactive du droit du travail et des charges sociales.

Définition

Une tension entre salariés et bénévoles constitue un conflit interpersonnel ou organisationnel survenant au sein d'une structure employant simultanément des personnes sous contrat de travail (salariés) et des personnes agissant à titre gratuit et volontaire (bénévoles). Cette situation est encadrée par deux régimes juridiques distincts qu'il convient d'appliquer sans confusion, comme le précise la distinction entre charte de bénévolat et charte RH, pour éviter tout risque de requalification.

Questions fréquentes

Comment prévenir les tensions salariés-bénévoles en ASBL ?

Établir des règlements intérieurs distincts pour salariés et bénévoles, rédiger une charte de collaboration claire, former les responsables à la gestion des conflits mixtes, documenter systématiquement les incidents et organiser des réunions de médiation séparées selon les statuts.

La délégation du personnel intervient-elle dans les conflits salariés ?

Oui, la délégation du personnel peut intervenir pour les salariés concernés selon l'article L.414-1, et participer à la médiation interne prévue à l'article L.652-1. Les procédures disciplinaires formelles doivent respecter le contradictoire et la documentation écrite.

Pourquoi maintenir une stricte séparation salariés-bénévoles dans un conflit ?

Toute confusion entre ces deux statuts dans la procédure de résolution peut entraîner une requalification en contrat de travail pour le bénévole, avec application rétroactive du droit du travail et des charges sociales pour l'ASBL employeur concernée.

Quels articles du Code du travail s'appliquent au harcèlement en ASBL ?

Les articles L.245-1 à L.245-8 du Code du travail régissent la prévention et la sanction du harcèlement moral et sexuel. Ils s'appliquent intégralement aux salariés d'ASBL et imposent à l'employeur des obligations de prévention et de traitement des signalements.

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

Quels outils juridiques pour gérer un conflit salarié-bénévole en ASBL ?

Deux cadres juridiques distincts s'appliquent : pour les salariés, le Code du travail (articles L.124-1 à L.124-12) régit les procédures disciplinaires et la médiation (L.652-1). Pour les bénévoles, la loi du 7 août 2023 sur les ASBL et le règlement intérieur encadrent leur statut.

Qui traite les conflits impliquant des bénévoles en ASBL ?

Le conseil d'administration traite la situation des bénévoles en application des statuts et du règlement intérieur, par décision formelle. Une médiation associative volontaire peut être proposée. La délégation du personnel n'a pas compétence sur les bénévoles.

Conditions d’exercice

L'employeur doit respecter plusieurs conditions pour gérer légalement ces tensions.

Condition	Détail
Identifier précisément le statut	Identifier précisément le statut des personnes impliquées
Appliquer les procédures spécifiques	Appliquer les procédures spécifiques à chaque statut
Documenter par écrit toutes	Documenter par écrit toutes les étapes de la gestion du conflit
Respecter le principe du	Respecter le principe du contradictoire
Maintenir une stricte séparation	Maintenir une stricte séparation entre gestion des salariés et des bénévoles

Modalités pratiques

Pour les salariés.

Élément	Détail
Application des articles L.124-1	Application des articles L.124-1 à L.124-12 du Code du travail
Respect de la procédure	Respect de la procédure disciplinaire formelle
Intervention possible de la	Intervention possible de la délégation du personnel (L.414-1)
Médiation interne selon l'article	Médiation interne selon l'article L.652-1
Application des statuts de	Application des statuts de l'association
Mise en œuvre du	Mise en œuvre du règlement intérieur spécifique
Décisions du conseil d'administration	Décisions du conseil d'administration
Médiation associative volontaire	Médiation associative volontaire

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

Pratiques et recommandations

- Établir des règlements intérieurs distincts pour salariés et bénévoles
- Rédiger une charte de collaboration claire
- Former les responsables à la gestion des conflits mixtes
- Documenter systématiquement les incidents et leur traitement
- Organiser des réunions de médiation séparées selon les statuts
- Mettre en place des procédures de prévention des conflits

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles L.124-1 à L.124-12 (discipline et sanctions)
  - Article L.414-1 (délégation du personnel)
  - Article L.652-1 (médiation)
  - Articles L.245-1 à L.245-8 (harcèlement)
- Loi modifiée du 7 août 2023 sur les ASBL :
  - Article 2 (statut des bénévoles)
  - Article 4 (règlement intérieur)
  - Article 8 (pouvoirs du conseil d'administration)

Attention : toute confusion entre statut salarié et bénévole peut entraîner une requalification automatique en contrat de travail par les tribunaux luxembourgeois, avec application rétroactive du droit du travail, des sanctions disciplinaires et pénales et des charges sociales afférentes.

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.