

LES
GUIDES PRATIQUES
pour les responsables d'ASBL

Engager un salarié

Les ASBL, des employeurs
comme les autres

Juillet 2019

monasbl.be
pour les responsables d'ASBL

**Les GUIDES PRATIQUES pour les responsables d'ASBL,
une réalisation de l'Agence pour le Non-Marchand**

©Tous droits de reproduction, d'imitation ou d'adaptation même partielle y compris dans la présentation et le graphisme, par quelque procédé que ce soit, y compris la photocopie, l'informatique et internet sont strictement réservés, sauf accord écrit et préalable de l'auteur.

En commandant ce guide pratique, vous acceptez formellement, compte-tenu du prix que vous avez payé, de ne pas partager ce support en dehors du personnel de votre organisme.

Toute personne qui reproduirait, imiterait, adapterait ou transmettrait sous quelque forme que ce soit, de façon payante ou gratuite de même que toute personne qui entrerait en possession de ce guide sans en avoir acquitté le prix d'achat auprès de l'Agence, encourt une sanction de 5.000 euros, solidairement l'un avec l'autre, outre une interdiction pour l'avenir de tout accès aux publications et activités de l'Agence pour le Non-Marchand.

La preuve de cette diffusion ou acquisition illicite est suffisamment rapportée par l'Agence par le simple constat de l'infraction.

© SPRL : L'Agence pour le Non-Marchand

Date de parution : juillet 2019

L'Agence
pour le non
Marchand



Depuis son lancement en 2015, MonASBL.be s'est imposée comme la référence en Belgique francophone dans l'information du secteur associatif. Destinée à apporter une réponse globale, pratique et actualisée à toutes les questions que peuvent se poser les responsables d'ASBL à chaque étape de la vie de leur association, notre plateforme repose sur trois axes fondateurs : l'exhaustivité, la dimension concrète et la complémentarité des contenus.

Nos abonnés bénéficient d'un panorama complet de l'ensemble des thématiques liées à la création, à la gestion, au développement et à la fin d'activité d'une ASBL, à leur échelle (petite ou grande structure), dans un langage qu'ils comprennent. L'accent est donc mis à la fois sur la vulgarisation, la pédagogie et l'illustration. Enfin, la diversité des contenus et supports est importante : fiches conseils, actualités, interviews, enquêtes de fond, annonces emploi, agenda, e-formation, petites annonces, outils, etc.



Sommaire

Introduction	3
Qui puis-je engager comme salarié au sein de mon association ?	5
Les règles générales	5
Administrateur et salarié, c'est possible ?	5
Embaucher un stagiaire	6
Les travailleurs indépendants et les associations	7
Les formalités pour embaucher un salarié	8
S'affilier à un organisme social	8
Les démarches auprès de l'URSSAF	8
Les affiliations diverses	8
Souscrire une assurance	8
Déclarer l'occupation du travailleur	8
Le contrat de travail	11
Quel contrat choisir ?	11
Rédiger un contrat de travail	12
Le contrat électronique	14
Modification du contrat de travail	14
Le contrat et le subside	15
La rémunération du travailleur	17
Quel budget prévoir pour un travailleur ?	17
Les salaires minimaux	18
Les rémunérations alternatives	18
Le règlement de travail	21
Un document social obligatoire au sein de l'ASBL	21
Un document contraignant pour l'ASBL et le travailleur	21
Des mentions clés et obligations	21
Suspendre ou mettre fin au contrat	23
Suspendre le contrat de travail	23
Licenciement et départ	23
Autres cas de rupture de contrat	23
Découvrez nos autres Guides Pratiques	28



Les associations, des employeurs comme les autres

En matière d'emploi, les associations sont un moteur de l'économie belge. Parallèlement, le salarié, au même rang que le bénévole, est un personnage-clé de la vie associative. Dans ce contexte, **les associations sont des employeurs** comme les autres et sont soumises aux mêmes règles que les entreprises.

Pour mener à bien leur mission, les 150.247 ASBL recensées en 2018¹ peuvent faire appel à différents types de ressources humaines :

- Les **volontaires** qui exercent une activité libre et gratuite ;
- Les **travailleurs indépendants** dont le travail est rémunéré et sans lien d'autorité ;
- Les **salariés** dont le travail est rémunéré, avec un lien d'autorité.

Les ASBL créatrices d'emplois

Selon une étude², en 2016, on ne comptait pas moins de 306.138 équivalents temps plein (ETP) au sein d'ASBL. Cela représentait 13,8% de l'emploi total du secteur privé. Le rapport montre également que sur les dix dernières années les ASBL ont été **plus créatrices d'emplois que les autres organisations** :

- Sur cette période, plus de 85.741 ETP ont été créés, soit une hausse de 38% contre 5,68% pour les autres sociétés ;
- Sur la même période, les ASBL ont été à l'origine de 45,4% des emplois créés dans le secteur privé. Ainsi, presque un emploi sur deux a été créé au sein d'une ASBL.

Pourquoi embaucher un salarié ?

Les associations peuvent décider de recruter des salariés pour assurer leurs missions, lorsque **le temps et les compétences des bénévoles ne suffisent plus**. Par exemple, certaines professions sont strictement encadrées et donc difficilement réalisables dans le cadre d'une activité volontaire. Nous pensons notamment à certaines professions du secteur de la santé.

Aussi, les obligations administratives et légales qui incombent aux associations – renforcées par l'entrée en vigueur du nouveau Code des sociétés et des associations³ – peuvent les pousser à **intégrer des professionnels qualifiés** au sein de leur équipe. Fini l'amateurisme en matière de gestion des ASBL !

1 « Les ASBL, ce puissant moteur de l'emploi », MonASBL.be – 8 mai 2018

2 Rapport réalisé par la société Graydon sur l'impact du « non-profit » sur l'économie belge - 2018

3 Guide pratique sur le Code des sociétés et des associations, MonASBL.be - 2019

Salarié en association ou en entreprise, même combat ?

Si l'association se différencie de l'entreprise à bien des égards, lorsqu'elle décide d'embaucher un salarié elle est soumise **aux mêmes règles** en matière de législation du travail. Par exemple :

- Loi sur le travail du 16 mars 1971 ;
- La loi sur le bien-être du 4 août 1996 ;
- Leurs arrêtés d'exécution.

Plus concrètement, l'intégration d'un ou plusieurs salarié(s) au sein d'une association implique de **nouvelles missions en matière de gestion des ressources humaines** : salaires, contrats, règlement de travail...

Pourtant, selon une étude réalisée par l'ULg¹, dans 70% des cas, la fonction de directeur des ressources humaines est assurée par le directeur de l'entreprise sociale ou de l'association. Dans **seulement 25% des cas**, un responsable RH est désigné.

Un guide pour vous accompagner !

C'est dans ce contexte que MonASBL.be vous propose un guide pratique vous accompagnant étape par étape dans votre décision d'engager un travailleur au sein de votre association.

Ces fiches techniques feront un focus sur toutes les formalités à respecter lors du processus d'embauche et pour mettre fin à la collaboration. L'accent sera mis à la fois sur la **vulgarisation**, la **pédagogie** et l'**illustration**.

Bonne lecture !

