

Peut-on faire appel à des bénévoles dans une structure à but lucratif ?

Réponse courte

Il n'est **pas possible** de faire appel à des bénévoles dans une structure à but lucratif au Luxembourg. Le bénévolat est strictement réservé aux structures à but non lucratif, telles que les ASBL ou les fondations, et toute prestation de travail dans une entreprise commerciale, même non rémunérée, est **présumée constituer une relation de travail salariée** si elle répond aux critères de subordination et d'intégration.

Recourir à des bénévoles dans une entreprise à but lucratif expose l'employeur à des risques de **requalification en contrat de travail**, à des sanctions administratives pouvant atteindre 25 000 euros, et à des redressements sociaux pour travail dissimulé. Toute collaboration doit donc être encadrée par un contrat de travail ou un autre statut légalement reconnu (stage conventionné, contrat étudiant, etc.).

Définition

Au Luxembourg, le **bénévolat** désigne une activité exercée sans rémunération, de manière volontaire et désintéressée, sans lien de subordination, et exclusivement dans un cadre associatif ou d'intérêt général. Cette activité est traditionnellement et légalement réservée aux **associations sans but lucratif (ASBL)**, fondations ou organismes publics poursuivant un objectif d'intérêt général reconnu.

Le bénévole n'est pas considéré comme un salarié et n'est pas soumis au Code du travail luxembourgeois. Il agit de manière totalement libre, sans contrainte hiérarchique, et peut interrompre son engagement à tout moment sans préavis ni justification.

Le bénévolat **ne peut jamais être assimilé** à une prestation de travail salarié dans une structure commerciale, car il exclut par nature toute contrepartie financière directe ou indirecte, tout lien hiérarchique permanent et toute intégration dans l'organisation productive d'une entreprise à but lucratif.

Conditions d'exercice

Le recours au bénévolat est strictement limité aux structures à but non lucratif reconnues par la législation luxembourgeoise. Cette limitation découle du principe fondamental selon lequel le bénévolat ne peut servir à satisfaire des besoins économiques ou commerciaux d'une entreprise lucrative.

Les **sociétés commerciales**, quelle que soit leur forme juridique (SA, SARL, SNC, coopérative, etc.), ne peuvent légalement accueillir de bénévoles pour l'exécution de tâches relevant de leur activité économique principale ou accessoire. Cette interdiction s'applique également aux entreprises individuelles et aux professions libérales exerçant dans un but lucratif.

Toute prestation de travail réalisée au sein d'une structure à but lucratif, **même à titre gratuit**, est automatiquement présumée constituer une relation de travail salariée dès lors qu'il existe un lien de subordination, une intégration dans l'organisation et une prestation au profit direct ou indirect de l'entreprise. Cette présomption s'applique indépendamment de la volonté exprimée par les parties et de la dénomination donnée à la relation.

Modalités pratiques

Dans une entreprise à but lucratif, toute collaboration impliquant la fourniture de travail, même déclarée gratuite ou bénévole, doit impérativement être encadrée par un statut légalement reconnu. L'absence de rémunération ne fait jamais obstacle à la requalification en contrat de travail si les critères de subordination et d'intégration productive sont réunis.

Les **statuts légaux alternatifs** incluent : le contrat de travail classique (CDI ou CDD), le contrat étudiant pendant les vacances scolaires, la convention de stage obligatoire ou pratique selon les conditions légales, ou les contrats de prestation de services indépendants sous réserve du respect strict de l'autonomie du prestataire.

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** effectue des contrôles réguliers et approfondis, particulièrement vigilante sur les situations de bénévolat déguisé. Elle peut requalifier automatiquement toute situation de pseudo-bénévolat en emploi salarié, entraînant des obligations rétroactives en matière de cotisations sociales, d'impôts et des sanctions administratives pour travail dissimulé pouvant atteindre 25 000 euros selon l'article [L.571-1](#) du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est **formellement déconseillé** aux structures à but lucratif de recourir à des bénévoles, même pour des tâches ponctuelles, accessoires ou prétendument désintéressées. Cette interdiction ne souffre d'aucune exception et s'applique quelle que soit la bonne volonté apparente des parties.

Toute implication de personnes non salariées dans l'activité de l'entreprise doit être **strictement encadrée** par un contrat de travail conforme ou un dispositif légalement prévu et documenté. Il convient de former les équipes RH et managériales sur cette interdiction absolue et ses conséquences juridiques.

Les entreprises souhaitant soutenir l'engagement bénévole peuvent encourager leurs salariés à participer à des actions bénévoles en dehors du temps de travail ou dans le cadre d'initiatives externes reconnues, mais ne peuvent jamais intégrer de bénévoles dans leur propre organisation pour des besoins opérationnels, même marginaux. Les **partenariats** avec des ASBL pour des actions de mécénat ou de responsabilité sociétale doivent être clairement dissociés de l'activité productive de l'entreprise.

Cadre juridique

Le cadre juridique est défini par plusieurs textes fondamentaux. **Le Code du travail luxembourgeois** établit les principes de base : l'**article L.121-1** définit le contrat de travail par l'existence d'un lien de subordination et instaure une présomption de salariat dès lors que les critères sont réunis, même en l'absence de rémunération déclarée.

Les articles L.211-1 et suivants imposent l'obligation de déclaration préalable à l'embauche de tout travailleur, y compris en cas de travail non rémunéré. **Les articles L.572-1 et suivants** prévoient des sanctions sévères en cas de travail dissimulé, incluant amendes et emprisonnement.

La **loi modifiée du 21 avril 1928** sur les associations et les fondations sans but lucratif délimite strictement le champ d'application du bénévolat aux structures non lucratives reconnues. La **jurisprudence nationale constante** confirme la requalification systématique en contrat de travail dès lors que les critères de subordination, de prestation et d'intégration productive sont réunis, indépendamment de l'absence de rémunération.

Les **obligations transversales** incluent le respect de l'égalité de traitement (article L.241-1), la traçabilité obligatoire des statuts de toutes les personnes intervenant dans l'entreprise, et l'encadrement humain effectif des processus RH conformément aux exigences de la loi du 24 juillet 2024.

Le recours à des bénévoles dans une structure à but lucratif expose l'employeur à des **risques majeurs** : requalification automatique en contrat de travail, versement rétroactif des salaires et cotisations sociales, sanctions administratives lourdes, et atteinte à la réputation de l'entreprise. Il est impératif de privilégier systématiquement le contrat de travail pour toute collaboration, même déclarée gratuite, afin d'éviter toute infraction grave au Code du travail luxembourgeois.

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.