Une entreprise commerciale peut-elle faire travailler des bénévoles ?

Réponse courte

Non, une société commerciale ne peut pas faire exécuter par des bénévoles des tâches relevant de son activité économique. Le Code du travail ne connaît aucun **statut de bénévole** dans le secteur marchand : toute personne intégrée à l'organisation productive et travaillant sous l'autorité de l'entreprise relève du régime salarié, avec déclaration d'entrée au **CCSS** et affiliation.

L'absence de rémunération ne neutralise rien. Elle aggrave même la situation, puisqu'elle prive l'intéressé de couverture sociale et place l'entreprise en défaut de déclaration. Le seul espace licite est étroit : l'article L.571-3 exclut du travail clandestin l'activité **occasionnelle et de moindre importance** et l'entraide usuelle entre proches parents, amis ou voisins.

Au-delà, l'entreprise s'expose à la requalification en contrat de travail avec rappel de salaires et de cotisations, à la **solidarité** pour les cotisations dues et, si la situation est irrégulière au regard de la sécurité sociale, à une amende de **251 à 5 000 euros**.

Définition

Le **bénévolat** désigne une activité volontaire, non rémunérée et désintéressée, exercée au profit d'une association sans but lucratif, d'une fondation ou d'un organisme poursuivant un objectif d'intérêt général. Il ne relève pas du Code du travail et ne crée ni contrat, ni obligation de disponibilité, ni pouvoir de direction.

À l'inverse, le **salarié** se définit comme la personne physique occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées accomplies sous un **lien de subordination** (art. L.611-2). Dans une structure lucrative, une personne qui reçoit des consignes, s'insère dans un planning et contribue au chiffre d'affaires remplit les conditions matérielles de cette définition, quelle que soit l'étiquette retenue.

Conditions d’exercice

Le partage ne tient pas au titre donné à la personne mais à la nature de la tâche : dès qu'elle sert l'objet économique de l'entreprise, elle relève du salariat.

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

Élément	Détail
Structure d'accueil	Le bénévolat s'exerce dans le cadre associatif, fondatif ou d'intérêt général, hors organisation productive marchande
Nature de la tâche	Toute tâche contribuant à l'activité économique de l'entreprise, principale ou accessoire, relève du régime salarié
Indice décisif	Consignes d'exécution, insertion dans un planning, contrôle du résultat, intégration à une équipe (art. L.611-2)
Exclusion légale	Activité occasionnelle et de moindre importance pour compte d'autrui (art. L.571-3, point 2)
Exclusion légale	Activité isolée n'excédant pas l'entraide usuelle entre proches parents, amis ou voisins (art. L.571-3, point 3)
Couverture accident	Le bénévole n'est couvert par aucune affiliation employeur, ce qui expose l'entreprise en cas d'accident sur site
Alternative	Contrat de travail, contrat d'élève ou d'étudiant pendant les vacances scolaires, convention de stage

Modalités pratiques

Un bénévolat d'entreprise reste possible, mais dans l'autre sens : ce sont les salariés qui s'engagent auprès d'une structure tierce, jamais des tiers qui produisent gratuitement pour l'entreprise.

Aspect	Détail
Mécénat de compétences	Salariés mis à disposition d'une ASBL partenaire, sur le temps de travail, sous convention écrite entre les deux structures
Engagement personnel	Participation des salariés à des actions bénévoles hors temps de travail, sans lien avec la production de l'entreprise
Essai avant embauche	Aucun travail gratuit ; recourir à la période d'essai prévue au contrat de travail
Découverte du métier	Passer par une convention de stage conforme aux articles L.152-1 et suivants, avec tuteur et registre des stages
Job d'été	Contrat d'élève ou d'étudiant pendant les vacances scolaires, rémunéré au minimum à 80 pour cent du salaire social minimum (art. L.151-5)
Déclaration	Toute occupation salariée fait l'objet d'une déclaration d'entrée au CCSS dans les 8 jours (art. 425 du Code de la sécurité sociale)

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

Pratiques et recommandations

Les situations à risque naissent rarement d'une intention frauduleuse : l'ami du dirigeant qui « donne un coup de main », le candidat qui vient « voir comment ça se passe » avant signature, l'ancien salarié retraité resté disponible pour dépanner.

Le risque le plus concret n'est pas l'amende, c'est l'accident : une personne non affiliée blessée dans les locaux n'est couverte par aucune assurance accident du travail au titre de l'entreprise, et le litige se déplace vers la responsabilité civile et pénale du dirigeant.

Reste la marge laissée par l'article L.571-3 — activité occasionnelle et de moindre importance, entraide usuelle entre proches parents, amis ou voisins — ne couvre ni une présence régulière, ni une contribution à la production courante.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.611-2	Définition du salarié : prestations rémunérées accomplies sous lien de subordination
Art. L.121-1	Renvoi au contrat de louage de services et d'ouvrage de l'article 1779 1° du Code civil
Art. L.571-1	Interdiction du travail clandestin, y compris la situation salariale irrégulière au regard de la sécurité sociale
Art. L.571-3	Exclusions : activité occasionnelle et de moindre importance, entraide usuelle entre proches
Art. L.571-4	Solidarité de celui qui recourt au travail clandestin pour les cotisations sociales
Art. L.571-6	Amende de 251 à 5 000 euros ; récidive dans les 5 ans : 8 jours à 6 mois et double du maximum
Art. L.151-5	Contrat d'élève ou d'étudiant : salaire au moins égal à 80 pour cent du salaire social minimum
Art. L.152-1 et suivants	Régime des stages des élèves et étudiants
Art. 425 du Code de la sécurité sociale	Déclaration d'entrée au CCSS dans les 8 jours suivant l'entrée du salarié

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

La générosité apparente d'un arrangement gratuit se retourne toujours contre l'entreprise, d'abord en cas d'accident, ensuite en cas de contrôle. Une règle unique suffit à couvrir le sujet : aucune personne ne travaille sur site sans statut déclaré. Les seules exceptions sont l'activité occasionnelle de moindre importance et l'entraide entre proches.

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.