Une ASBL peut-elle avoir recours à des bénévoles ?

Réponse courte

Oui, une ASBL peut recourir à des bénévoles sous réserve de respecter des conditions strictes. Le bénévolat doit être exercé de manière **libre et gratuite**, sans **lien de subordination** ni rémunération, hormis le **remboursement des frais réels** engagés sur justificatifs. Le bénévole ne peut pas occuper un poste correspondant à un emploi salarié existant ou vacant dans l'association. La distinction claire entre bénévolat et salariat est essentielle pour éviter toute requalification en contrat de travail.

L'ASBL doit encadrer juridiquement le bénévolat en formalisant l'engagement par une **convention écrite**, tenir un **registre des bénévoles** distinct du registre des salariés, et souscrire une **assurance responsabilité civile** couvrant les activités bénévoles. En l'absence de loi spécifique sur le bénévolat au Luxembourg, le cadre juridique repose sur la loi du 7 août 2023, le Code du travail et la Charte luxembourgeoise du bénévolat. Les indemnités de bénévolat sont exonérées jusqu'à **5 000 euros par an** pour les activités culturelles, sportives et sociales.

Définition

Une **association sans but lucratif (ASBL)** est une personne morale régie par la **loi du 7 août 2023** sur les associations sans but lucratif et les fondations, ou pour les ASBL existantes non encore adaptées, par la **loi du 7 août 2023**. L'ASBL ne poursuit pas de but lucratif et ne distribue pas de bénéfices à ses membres.

Le **bénévolat** désigne l'engagement libre et volontaire d'une personne physique qui fournit gratuitement un travail au profit d'une ASBL, sans contrepartie financière ni lien de subordination juridique caractéristique du contrat de travail. Selon la **Charte luxembourgeoise du bénévolat** élaborée par l'Agence du Bénévolat, le bénévole est celui qui, sur une base volontaire, s'engage librement sans rémunération monétaire pour contribuer à l'objet social de l'association.

Au Luxembourg, il n'existe pas de statut légal spécifique du bénévole, contrairement à certains pays voisins. La distinction entre bénévolat et salariat repose sur l'absence de trois éléments constitutifs du contrat de travail définis à l'**article L.121-1 du Code du travail** : la rémunération, la prestation de travail, et le lien de subordination.

Questions fréquentes

Comment rembourser les frais d'un bénévole sans risque de requalification ?

Seuls les frais réels (transport, repas, hébergement, matériel) sur justificatifs originaux sont autorisés. Tout remboursement forfaitaire dépassant les frais réels ou tout avantage en nature peut entraîner une requalification en contrat de travail.

Existe-t-il un statut légal du bénévole au Luxembourg ?

Non, contrairement à certains pays voisins, il n'existe pas de statut légal spécifique du bénévole au Luxembourg. Le cadre repose sur la loi du 7 août 2023, le Code du travail, l'article L.121-1 et la Charte luxembourgeoise du bénévolat.

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

Quel plafond fiscal pour les indemnités de bénévolat ?

Les indemnités de bénévolat sont exonérées fiscalement jusqu'à 5 000 euros par an pour les activités accessoires culturelles, sportives ou sociales. Au-delà ou pour d'autres activités, une déclaration fiscale s'impose selon l'article 115 LIR.

Quelle assurance pour les bénévoles d'une ASBL ?

L'ASBL doit souscrire une assurance responsabilité civile couvrant les dommages causés par les bénévoles dans le cadre de leurs activités. Cette protection est fortement recommandée pour sécuriser les bénévoles, l'association et les tiers.

Quels sont les critères de requalification d'un bénévole en salarié ?

Les principaux critères sont la rémunération déguisée, l'existence d'un lien de subordination (horaires imposés, contrôles, sanctions), l'occupation de fonctions correspondant à un poste salarié et l'exercice d'activités essentielles normalement dévolues au personnel rémunéré.

Une ASBL peut-elle recourir au bénévolat au Luxembourg ?

Oui, sous conditions strictes : engagement libre et gratuit, absence de subordination, pas de rémunération hormis le remboursement de frais réels sur justificatifs, et missions ne correspondant pas à un poste salarié existant ou vacant dans l'association.

Une convention écrite est-elle obligatoire avec un bénévole ?

La convention d'engagement bénévole n'est pas légalement obligatoire mais fortement recommandée. Elle précise missions, durée, modalités d'intervention, remboursement de frais et couverture assurance, sécurisant juridiquement la relation et évitant les requalifications.

Conditions d’exercice

Le recours au bénévolat dans une ASBL est licite sous réserve de respecter les critères suivants.

Critère	Détail
Gratuité	Aucune rémunération, prime, indemnité forfaitaire ou avantage en nature ; seul le remboursement de frais réels sur justificatifs est autorisé
Absence de subordination	Pas de contrôle hiérarchique, d'ordres contraignants, de sanctions disciplinaires ni d'intégration dans l'organigramme ; engagement libre et interruptible à tout moment
Non-substitution	Missions complémentaires à celles des salariés, ne correspondant pas à un poste salarié existant, vacant ou supprimé
Égalité de traitement	Respect de la dignité, non-discrimination et protection contre le harcèlement (art. L.245-2 et L.245-4)
Liberté de retrait	Engagement libre, sans caractère obligatoire, avec possibilité de cessation à tout moment sans justification ni dédommagement

Modalités pratiques

Les obligations pratiques liées au recours au bénévolat dans une ASBL sont les suivantes.

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

Obligation	Détail
Convention écrite	Convention d'engagement bénévole précisant missions, durée, modalités d'intervention, remboursement des frais et couverture assurance RC
Registre des bénévoles	Registre distinct du registre du personnel salarié, mentionnant identité, missions et durée d'engagement
Remboursement des frais	Frais réels (transport, repas, hébergement, matériel) sur justificatifs originaux ; conservation des justificatifs obligatoire
Assurance RC	Souscription fortement recommandée couvrant les dommages causés par les bénévoles dans le cadre de leurs activités
Information et sécurité	Information sur les règles internes, les risques liés aux activités et fourniture des équipements de protection nécessaires
Déclaration CCSS	Pas de déclaration requise pour les bénévoles ; dispenses fiscales possibles jusqu'à 5 000 €/an pour activités culturelles ou sportives

Pratiques et recommandations

Distinction claire des fonctions : Il est impératif de distinguer clairement les fonctions bénévoles des postes salariés par des **fiches de mission** écrites, des horaires différenciés, et des réunions séparées. Organiser des formations et réunions communes peut créer une confusion risquant la requalification.

Éviter toute rémunération déguisée : Aucune prime, gratification, avantage en nature (véhicule de fonction, téléphone, logement) ou indemnité forfaitaire dépassant les frais réels ne doit être versée. Toute contrepartie financière, même modeste, peut entraîner une requalification en contrat de travail avec paiement rétroactif des cotisations sociales et sanctions administratives.

Encadrement non contraignant : L'encadrement des bénévoles doit se limiter à des **orientations générales** et à un **accompagnement pédagogique**, sans imposer d'horaires rigides, de contrôles de présence ou de sanctions disciplinaires. Le bénévole conserve sa liberté d'organisation et peut refuser une mission sans conséquence.

Consultation juridique préventive : Avant la mise en place d'un dispositif structuré de bénévolat, il est fortement conseillé de consulter un **spécialiste en droit du travail luxembourgeois** pour valider les conventions, les missions confiées, et les modalités d'encadrement. Une analyse juridique préventive évite les requalifications coûteuses.

Révision régulière des pratiques : L'ASBL doit procéder à des **audits internes réguliers** pour vérifier que les conditions du bénévolat restent conformes aux principes légaux, notamment l'absence de subordination, la complémentarité des missions, et la gratuité effective de l'engagement.

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

Cadre juridique

Le recours au bénévolat dans une ASBL repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL et fondations
Art. L.121-1 Code du travail	Définition du contrat de travail (distinction bénévolat/salariat)
Art. L.245-2 Code du travail	Égalité de traitement applicable aux bénévoles
Art. L.245-4 Code du travail	Protection contre le harcèlement moral et sexuel
Code de la sécurité sociale	Dispense de déclaration au CCSS pour bénévoles non rémunérés
Charte luxembourgeoise du bénévolat	Principes d'engagement volontaire et de gratuité

L'ASBL doit être particulièrement vigilante à ne **jamais confier à des bénévoles des tâches relevant d'un emploi salarié**, sous peine de **requalification en contrat de travail** avec toutes les conséquences afférentes : paiement rétroactif du salaire et des cotisations sociales (part patronale et salariale), application intégrale du Code du travail, sanctions administratives de l'ITM, et risques de contentieux prud'homal.

Les principaux critères de requalification identifiés par la jurisprudence et les contrôles de l'ITM sont : la présence d'une rémunération déguisée, l'existence d'un lien de subordination (horaires imposés, contrôles, sanctions), l'occupation de fonctions correspondant à un poste salarié, et l'exercice d'activités essentielles à l'objet de l'ASBL normalement dévolues à du personnel rémunéré.

Il est **fortement recommandé** de consulter un spécialiste en droit du travail luxembourgeois avant la mise en place de tout dispositif structuré de bénévolat, notamment pour rédiger les conventions d'engagement, définir les missions confiées, et valider les modalités d'encadrement.

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.