

Quelle est la différence entre un bénévole et un salarié dans une ASBL au Luxembourg ?

Réponse courte

La distinction repose sur **trois critères cumulatifs** : la **subordination juridique**, la **rémunération** et la **régularité de l'activité**. Un **bénévole** intervient librement, sans lien de subordination ni rémunération, seul le remboursement de frais réels documentés étant autorisé. Il organise son activité selon ses disponibilités et peut y mettre fin à tout moment sans préavis. Aucune affiliation à la sécurité sociale n'est requise.

Un salarié est lié par un **contrat de travail écrit** (art. [L.121-1](#) et [L.121-4](#)) impliquant une prestation rémunérée sous autorité hiérarchique, avec le **salaire social minimum** garanti (2 771,33 euros brut/mois non qualifié) et une **protection sociale complète** via affiliation obligatoire au [CCSS](#) dans les 8 jours. En cas de doute, l'[ITM](#) peut requalifier une relation de bénévolat en contrat de travail, entraînant des **rappels de salaires sur trois ans** et des amendes de **25 à 25 000 euros** par infraction.

Définition

Le **bénévole** est une personne physique qui s'engage librement pour mener une activité non rémunérée au profit d'une ASBL, sans lien de subordination juridique et sans contrainte de durée ou de régularité. Le bénévole organise son activité selon ses disponibilités et peut y mettre fin à tout moment sans préavis ni indemnité. Il n'est soumis à aucune obligation de performance ni à un contrôle hiérarchique comparable à celui d'un salarié.

Le **salarié** est lié à l'ASBL par un **contrat de travail** (art. [L.121-1](#) du Code du travail) caractérisé par trois éléments constitutifs : une prestation de travail, une rémunération, et un **lien de subordination** impliquant que l'employeur peut donner des directives, contrôler l'exécution du travail et sanctionner les manquements. Le contrat de travail doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service (art. [L.121-4](#)).

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les conventions de bénévolat et registres ?

Les conventions de bénévolat, justificatifs de remboursement et registres de présence doivent être conservés au minimum 3 ans. Cette traçabilité est essentielle en cas de contrôle ITM ou de demande de requalification par un bénévole.

Quel est le salaire social minimum pour un salarié non qualifié au Luxembourg ?

Le salaire social minimum garanti pour un salarié non qualifié est de 2 703,74 euros brut mensuel selon l'article L.222-9 du Code du travail. Il est majoré de 20 % pour les salariés qualifiés et indexé périodiquement selon l'échelle mobile.

Quelles obligations administratives diffèrent entre bénévole et salarié ?

Le salarié exige un contrat écrit, une déclaration CCSS sous 8 jours, une fiche de salaire mensuelle et un registre du personnel. Le bénévole nécessite uniquement une convention recommandée, un registre des bénévoles distinct et une assurance RC.

Quelles sanctions en cas de requalification d'un bénévole en salarié ?

La requalification entraîne des rappels de salaires sur trois ans, des cotisations sociales rétroactives avec intérêts et des amendes de 25 à 25 000 euros par infraction selon l'article L.614-13, doublées en cas de récidive sous 2 ans.

Quels horaires peut imposer une ASBL à un bénévole ?

Aucun horaire imposé n'est compatible avec le statut de bénévole. Le bénévole conserve la liberté totale d'organisation. À l'inverse, le salarié est soumis au temps de travail légal de 40 heures par semaine selon l'article L.211-5.

Quels sont les trois critères distinguant un bénévole d'un salarié en ASBL ?

La distinction repose sur trois critères cumulatifs : l'absence de subordination juridique, l'absence de rémunération (hormis remboursement de frais réels) et le caractère libre et non régulier de l'activité, conformément à l'article L.121-1 du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Les critères distinctifs entre bénévole et salarié sont les suivants.

Critère	Bénévole	Salarié
Subordination	Aucune subordination juridique	Pouvoir de direction, contrôle et sanction de l'employeur
Rémunération	Aucune (remboursement de frais réels uniquement)	SSM garanti : 2 771,33 € brut/mois non qualifié (art. L.222-9)
Contrat	Convention de bénévolat recommandée	Contrat écrit obligatoire (art. L.121-4)
Horaires	Liberté totale d'organisation	Respect du temps de travail légal (40h/semaine, art. L.211-5)
Engagement	Révocable à tout moment	Préavis légal en cas de résiliation
Sécurité sociale	Aucune affiliation obligatoire	Affiliation <u>CCSS</u> obligatoire dans les 8 jours
Activité	Complémentaire, non essentielle	Fonction structurelle de l'ASBL
Discipline	Respect des statuts sans pouvoir disciplinaire	Soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur

Modalités pratiques

Les obligations administratives de l'ASBL diffèrent selon le statut de la personne.

Obligation	Bénévole	Salarié
Registre	Registre des bénévoles (distinct)	Registre du personnel (art. L.131-2)
Document contractuel	Convention de bénévolat écrite recommandée	Contrat de travail écrit obligatoire (art. L.121-4)
Déclaration <u>CCSS</u>	Non applicable	Obligatoire avant la prise de poste (MyGuichet.lu)
Fiche de salaire	Non applicable	Mensuelle avec détail du calcul
Assurance	RC couvrant les bénévoles	Assurances sociales obligatoires
Conservation documents	3 ans minimum (conventions, justificatifs)	3 ans minimum (contrats, fiches de salaire)
Remboursement frais	Sur justificatifs uniquement (factures, tickets)	Selon politique interne ou convention collective

Pratiques et recommandations

Définir précisément les missions bénévoles dans les statuts ou le règlement intérieur de l'ASBL. Former les gestionnaires et administrateurs aux obligations légales en matière de distinction bénévole/salarié.

Éviter tout risque de requalification en n'intégrant pas les bénévoles dans l'organigramme hiérarchique salarié, y compris en cas de cumul salarié-bénévole dans la même ASBL, en ne leur imposant ni contrôle disciplinaire ni horaires fixes, et en veillant à ce que leurs missions restent complémentaires au fonctionnement structurel.

Proscrire toute rémunération déguisée (primes, avantages en nature non justifiés, indemnités forfaitaires excessives). Le remboursement des frais doit se limiter aux dépenses réellement engagées et documentées par des justificatifs.

Archiver systématiquement les conventions de bénévolat signées, les justificatifs de remboursement et les registres de présences pour assurer une traçabilité complète en cas de contrôle [ITM](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1 Code du travail	Éléments constitutifs du contrat de travail (prestation, rémunération, subordination)
Art. L.121-4 Code du travail	Forme écrite obligatoire du contrat de travail
Art. L.222-9 Code du travail	Salaire social minimum
Art. L.611-2 Code du travail	Définition du salarié et de l'employeur
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL et fondations
Code de la sécurité sociale	Affiliation obligatoire des salariés

La requalification d'une relation de bénévolat en contrat de travail par l'[ITM](#) entraîne des rappels de salaires sur trois ans, des cotisations sociales rétroactives avec intérêts de retard, et des amendes de 25 à 25 000 € par infraction (art. [L.614-13](#)), portées au double en cas de récidive dans les 2 ans.

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.