Comment encadrer juridiquement le bénévolat dans une ASBL au Luxembourg ?

Réponse courte

Le bénévolat dans une ASBL se caractérise par une activité non rémunérée, exercée librement et sans lien de subordination juridique. Bien qu'aucune loi luxembourgeoise ne définisse spécifiquement le bénévolat, la jurisprudence le distingue du contrat de travail par l'absence de deux éléments essentiels : l'**absence de rémunération** et l'**absence de lien de subordination**. Le remboursement des **frais réels sur justificatifs** est autorisé, mais toute **compensation forfaitaire** risque d'être considérée comme une rémunération déguisée.

Pour sécuriser juridiquement cette relation, l'ASBL doit mettre en place une **convention écrite** précisant la mission, tenir un **registre des bénévoles** distinct du registre du personnel, souscrire les assurances appropriées (responsabilité civile et accidents) et veiller à ne jamais créer de situation pouvant être requalifiée en contrat de travail. Les bénévoles ne doivent **jamais occuper un poste salarié** existant ou supprimé, et leur encadrement doit se limiter à des orientations générales sans directives contraignantes.

Définition

Le **bénévolat** désigne l'exercice d'une activité non rémunérée, volontaire et libre au profit d'une association sans but lucratif (ASBL). Au Luxembourg, le bénévolat ne fait l'objet d'aucune définition légale spécifique. La **Charte luxembourgeoise du bénévolat** le définit comme une activité exercée sur une base volontaire, fournie gratuitement, sans contrat de travail ni subordination juridique, ce qui le distingue fondamentalement du statut de salarié.

Cette définition repose sur deux critères négatifs : l'**absence de rémunération** (même indirecte ou déguisée) et l'**absence de lien de subordination** caractéristique du salariat. Le bénévole se distingue ainsi fondamentalement du salarié, dont la relation est régie par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment encadrer juridiquement le bénévolat dans une ASBL au Luxembourg ?

L'ASBL doit formaliser une convention écrite, tenir un registre des bénévoles distinct du registre du personnel, souscrire une assurance responsabilité civile et accidents, et veiller à ne créer aucune situation requalifiable en contrat de travail selon l'article L.121-1.

Faut-il une autorisation pour qu'un mineur soit bénévole ?

Oui, l'autorisation écrite des représentants légaux est requise pour tout mineur exerçant une activité bénévole. Les règles de protection des jeunes travailleurs doivent également être respectées, en cohérence avec les articles L.341-1 et suivants.

La loi luxembourgeoise définit-elle le bénévolat ?

Non, aucun texte législatif luxembourgeois ne définit spécifiquement le bénévolat. La référence est la Charte luxembourgeoise du bénévolat, qui pose deux critères négatifs : l'absence de rémunération et l'absence de lien de subordination caractéristique du salariat.

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

Quelles assurances pour protéger les bénévoles d'une ASBL ?

L'ASBL doit souscrire une assurance responsabilité civile couvrant les dommages causés par les bénévoles aux tiers et une assurance accidents pour les dommages subis. Le défaut d'assurance engage la responsabilité personnelle des administrateurs.

Quels éléments doivent figurer dans une convention de bénévolat ?

La convention écrite doit décrire la mission, sa durée, les modalités d'engagement, le remboursement des frais sur justificatifs, les obligations réciproques, les conditions de cessation et mentionner explicitement l'absence de rémunération et de subordination.

Quels remboursements de frais sont autorisés pour un bénévole ?

Seuls les frais réels (transport, repas, hébergement, matériel) sur justificatifs originaux sont autorisés. Tout remboursement forfaitaire sans lien avec les dépenses réelles risque d'être qualifié de rémunération déguisée par l'ITM ou le CCSS.

Un bénévole peut-il occuper un poste salarié vacant en ASBL ?

Non, le bénévole ne doit jamais occuper un poste salarié existant ou récemment supprimé. Cette substitution est un critère majeur de requalification en contrat de travail par l'ITM, avec rappels de salaires et cotisations rétroactives.

Conditions d’exercice

Le bénévolat dans une ASBL doit respecter les conditions suivantes pour éviter toute requalification en contrat de travail.

Critère	Détail
Absence de rémunération	Aucun salaire, prime ou avantage en nature ; seul le remboursement de frais réels sur justificatifs est autorisé ; toute indemnisation forfaitaire risque d'être requalifiée
Absence de subordination	Pas d'autorité hiérarchique, d'ordres impératifs, de contrôle strict ni de sanctions disciplinaires ; liberté d'organisation ; horaires rigides ou directives contraignantes = indice de subordination
Conformité objet social	Activité inscrite dans le cadre de l'objet social défini dans les statuts (loi du 7 août 2023)
Protection des mineurs	Autorisation écrite des représentants légaux requise ; respect des règles de protection des jeunes travailleurs
Non-substitution	Le bénévole ne doit pas occuper un poste salarié existant ou récemment supprimé

Modalités pratiques

L'encadrement juridique du bénévolat dans une ASBL repose sur les dispositifs suivants.

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

Obligation	Détail
Convention écrite	Recommandée : description de la mission, durée, modalités d'engagement, remboursement des frais, obligations réciproques, cessation de l'engagement, absence de rémunération et de subordination
Registre des bénévoles	Registre interne mentionnant identité, missions, périodes d'activité et remboursements de frais ; traçabilité essentielle en cas de contrôle
Assurances	Assurance RC couvrant les dommages causés par les bénévoles et assurance accidents pour les dommages subis
Remboursement des frais	Procédure claire pour frais réels sur justificatifs originaux ; proscrire tout remboursement forfaitaire sans lien avec les dépenses réelles
Formation et encadrement	Information, formation et accompagnement des bénévoles sans cadre hiérarchique strict ni contrôle assimilable à de la subordination

Pratiques et recommandations

Pour éviter la requalification du bénévolat en contrat de travail, l'ASBL doit adopter les bonnes pratiques suivantes :

Exclure tout élément de subordination : Ne pas imposer d'horaires fixes rigides, ne pas exercer de contrôle hiérarchique strict, ne pas fixer d'objectifs de performance quantifiés, ne pas infliger de sanctions disciplinaires. Le bénévole doit conserver sa liberté d'organisation et d'action dans le cadre de sa mission.

Documenter soigneusement la relation : Conserver toutes les pièces justificatives des remboursements de frais, archiver les conventions de bénévolat signées, tenir le registre des bénévoles à jour et documenter par écrit toute évolution des missions.

Différencier clairement bénévoles et salariés : Les tâches relevant du cœur de métier salarié ne doivent pas être confiées à des bénévoles. Maintenir une séparation nette entre les activités bénévoles (ponctuelles, complémentaires) et les fonctions salariées (régulières, essentielles au fonctionnement).

Former les responsables : Sensibiliser les administrateurs et responsables de l'ASBL aux risques de requalification et aux principes d'encadrement du bénévolat.

Réviser régulièrement : Procéder à un audit périodique des pratiques de bénévolat pour identifier d'éventuelles dérives vers une relation de type salarial.

Cadre juridique

L'encadrement juridique du bénévolat dans une ASBL repose sur les textes suivants.

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

Référence	Objet
Art. L.121-1 et s. Code du travail	Définition du contrat de travail (distinction avec le bénévolat)
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL et fondations
Art. 1382 Code civil	Responsabilité civile applicable aux bénévoles
Charte luxembourgeoise du bénévolat	Principes d'engagement volontaire et engagements réciproques
Code de la sécurité sociale	Dispense de déclaration au CCSS pour bénévoles

Le risque majeur pour une ASBL est la **requalification judiciaire** du bénévolat en contrat de travail. Cette requalification peut être demandée par le bénévole, l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS). Les conséquences sont lourdes : **rappel des cotisations sociales** (patronales et salariales) avec majorations et pénalités de retard, **paiement rétroactif des salaires** et des droits sociaux (congés payés, préavis), **sanctions pénales** pour travail dissimulé ou travail clandestin, **dommages et intérêts** pour licenciement sans cause réelle et sérieuse si la relation a pris fin.

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.

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