Un salarié peut-il également être bénévole dans la même ASBL ?

Réponse courte

Oui, le **cumul est juridiquement possible** sous réserve de conditions strictes de séparation. Les activités bénévoles doivent être **totalement distinctes** des fonctions salariées, exercées **en dehors des heures de travail** et **sans lien de subordination**. L'ASBL doit formaliser cette double relation par deux documents séparés : un contrat de travail et une **convention de bénévolat**. Depuis août 2024, l'article L.121-4(8) **interdit les clauses d'exclusivité** sauf motifs objectifs (sécurité, confidentialité, conflits d'intérêts).

La principale vigilance porte sur le **risque de requalification** : si les activités bénévoles sont exercées pendant les heures de travail, sous subordination hiérarchique, ou correspondent aux mêmes tâches que l'emploi salarié, l'ITM pourrait requalifier l'ensemble en **contrat de travail unique** avec paiement rétroactif des heures supplémentaires et cotisations sociales. Des **registres séparés**, une **traçabilité horaire** complète et des fiches de mission distinctes sont indispensables pour démontrer la réalité de la séparation.

Définition

Le **cumul emploi salarié et bénévolat** désigne la situation où une même personne exerce simultanément, au sein d'une même **association sans but lucratif (ASBL)**, deux types d'activités juridiquement distinctes :

L'emploi salarié est régi par un **contrat de travail** au sens de l'**article L.121-1 du Code du travail**, caractérisé par trois éléments constitutifs : une **prestation de travail**, une **rémunération**, et un **lien de subordination** (pouvoir de direction, contrôle et sanction de l'employeur). Le salarié bénéficie de l'ensemble des protections du Code du travail, de la sécurité sociale, et perçoit au minimum le **salaire social minimum** en vigueur.

L'activité bénévole est un engagement **libre et volontaire**, exercé **sans rémunération** (hormis le remboursement de frais réels sur justificatifs) et **sans lien de subordination**. Le bénévole n'est pas soumis au contrôle hiérarchique de l'ASBL, peut refuser une mission, et est libre d'interrompre son engagement à tout moment. Selon la **Charte luxembourgeoise du bénévolat**, le bénévole agit sur une base volontaire et gratuite, sans contrat de travail ni obligations contraignantes.

Au Luxembourg, **aucun texte législatif n'interdit explicitement** ce cumul dans une même structure, mais la jurisprudence et la pratique administrative de l'ITM imposent une **séparation stricte et documentée** des deux statuts pour éviter la requalification en emploi salarié unique.

Questions fréquentes

Comment garantir la séparation horaire entre salariat et bénévolat ?

Un système de suivi rigoureux est nécessaire avec feuilles de présence distinctes, plannings séparés et registres horaires distincts démontrant que les activités bénévoles sont exercées strictement hors des heures contractuelles de travail.

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

L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui refuse d'être bénévole ?

Non, l'engagement bénévole doit rester totalement libre et volontaire. L'ASBL ne peut exercer aucune pression sur un salarié pour qu'il devienne bénévole, ni sanctionner un refus, sous peine de discrimination ou harcèlement.

Les clauses d'exclusivité sont-elles valides depuis 2024 ?

Non, l'article L.121-4(8) du Code du travail interdit les clauses d'exclusivité depuis le 4 août 2024, sauf motifs objectifs : sécurité, confidentialité, intégrité ou conflits d'intérêts. Les clauses antérieures sont nulles si elles ne reposent pas sur ces motifs.

Quels documents distincts pour le cumul salarié-bénévole ?

Deux documents séparés sont requis : un contrat de travail écrit selon l'article L.121-4 et une convention de bénévolat distincte précisant activités, horaires hors travail, remboursement des frais, absence de rémunération et de subordination.

Quels sont les risques du cumul salarié-bénévole non encadré ?

L'ITM peut requalifier l'ensemble de la relation en contrat de travail unique avec paiement rétroactif des heures supplémentaires et cotisations sociales si les missions bénévoles sont exercées pendant les heures de travail ou sous subordination.

Un salarié d'ASBL peut-il aussi être bénévole dans la même association ?

Oui, le cumul est juridiquement possible sous conditions strictes : missions totalement distinctes des fonctions salariées, exercées hors heures de travail, sans lien de subordination, formalisées par contrat de travail et convention de bénévolat séparés.

Conditions d'exercice

Le cumul emploi salarié et bénévolat dans une même ASBL est soumis aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Séparation des activités	Missions bénévoles totalement distinctes des fonctions salariées (nature, contenu, responsabilités) ; tâches complémentaires ne relevant pas du périmètre de l'emploi rémunéré
Horaires	Activité bénévole impérativement en dehors de l'horaire de travail contractuel ; registres horaires distincts obligatoires
Absence de subordination	Pas de contrôle hiérarchique, d'ordres contraignants ni de sanctions disciplinaires pour le bénévolat ; pas de lien hiérarchique direct avec le supérieur salarié
Art. L.121-4(8)	Clauses d'exclusivité nulles depuis le 4 août 2024, sauf motifs objectifs (sécurité, confidentialité, intégrité, conflits d'intérêts)
Gratuité	Aucune rémunération ni avantage en nature ; seul le remboursement de frais réels sur justificatifs est autorisé
Égalité de traitement	Respect de la dignité, non-discrimination et protection contre le harcèlement (art. L.245-2 et L.245-4)

Modalités pratiques

La gestion du cumul salarié-bénévole dans une même ASBL repose sur les obligations suivantes.

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

Obligation	Détail
Double formalisation	Contrat de travail écrit (art. L.121-4) et convention de bénévolat distincte précisant activités, horaires hors travail, remboursement des frais, absence de rémunération et de subordination
Registres séparés	Registre du personnel (déclarations CCSS, fiches de salaire, contrats) et registre des bénévoles (identité, missions, durée, conventions signées)
Traçabilité horaire	Système de suivi rigoureux démontrant que les activités bénévoles sont exercées hors des heures de travail : feuilles de présence distinctes, plannings séparés
Remboursement frais	Justificatifs originaux requis ; notes de frais distinctes des remboursements professionnels liés à l'activité salariée
Assurance RC	Police couvrant les activités bénévoles, distincte ou étendue de celle des salariés
Information	Communication transparente sur les droits et obligations dans chaque statut, règles internes et risques liés à toute confusion

Pratiques et recommandations

Analyse préalable des risques : Avant d'autoriser ou d'accepter qu'un salarié devienne également bénévole, l'ASBL doit procéder à une **analyse juridique préventive** des risques de requalification. Cette analyse porte sur la nature des missions envisagées, les horaires, la subordination éventuelle, et la conformité avec l'article L.121-4(8) du Code du travail.

Description précise et distincte des missions : Établir des **fiches de poste** ou **descriptions de fonctions** claires et séparées pour l'emploi salarié et le bénévolat, conformément aux principes d'encadrement juridique du bénévolat. Ces documents doivent démontrer sans ambiguïté que les missions sont différentes et complémentaires, et non substituables ou identiques.

Éviter tout contrôle hiérarchique pour le bénévolat : Le salarié exerçant une activité bénévole ne peut **pas** recevoir d'ordres contraignants, être soumis à des horaires imposés, ou faire l'objet de sanctions disciplinaires pour son activité bénévole. L'encadrement bénévole doit se limiter à des **orientations générales** et un **accompagnement non contraignant**.

Réunions et formations distinctes : Organiser des **réunions séparées** pour les salariés et pour les bénévoles afin d'éviter toute confusion des statuts. Si le salarié-bénévole participe aux deux types de réunions, documenter clairement la nature de chaque réunion et le statut dans lequel il intervient.

Pas de pression ou d'obligation : L'ASBL ne peut **jamais** exercer de pression sur un salarié pour qu'il devienne bénévole, ni sanctionner un salarié qui refuserait de s'engager bénévolement. L'engagement bénévole doit rester **totalement libre et volontaire**, sans lien avec l'emploi salarié.

Audits internes réguliers : Procéder à des **vérifications périodiques** (annuelles ou semestrielles) de la conformité des pratiques, de la séparation effective des activités, de la traçabilité des heures, et de l'absence de confusion entre les statuts. Ces audits préviennent les dérives et préparent aux éventuels contrôles de l'ITM.

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

Consultation juridique préventive : En cas de doute sur la faisabilité du cumul, il est **fortement recommandé** de consulter un **spécialiste en droit du travail luxembourgeois** avant de mettre en place ce dispositif. Une validation juridique préventive évite les requalifications coûteuses et les litiges.

Cadre juridique

Le cumul du statut de salarié et de bénévole dans une même ASBL repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.121-1 Code du travail	Définition du contrat de travail et critères de distinction
Art. L.121-4 Code du travail	Contenu obligatoire du contrat et clause de non-concurrence
Art. L.213-1 Code du travail	Cumul d'emplois salariés (non applicable au bénévolat)
Art. L.245-2 Code du travail	Égalité de traitement
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL et fondations
Code de la sécurité sociale	Déclaration au CCSS pour salariés uniquement

Le cumul d'un emploi salarié et d'une activité bénévole dans la même ASBL est **juridiquement possible** mais présente un **risque élevé de requalification** si les conditions de séparation ne sont pas scrupuleusement respectées. L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** et le **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** peuvent, lors de contrôles, requalifier l'ensemble de la relation en **contrat de travail unique** si :

- Les activités bénévoles sont exercées **pendant les heures de travail** ou en lieu et place d'heures supplémentaires non rémunérées
- Les missions bénévoles sont **identiques ou similaires** aux fonctions salariées
- Un **lien de subordination** est constaté pour les activités bénévoles (ordres, contrôles, sanctions)
- La **documentation** est insuffisante ou absente (pas de convention de bénévolat, pas de registres séparés)
- Des **avantages en nature** ou rémunérations déguisées sont versés au titre du bénévolat

Les conséquences d'une requalification sont lourdes : paiement rétroactif des **heures supplémentaires** et de toutes les **cotisations sociales** (parts patronale et salariale) sur les activités requalifiées, **sanctions administratives** de l'ITM, risques de **contentieux prud'homal**, et atteinte à la **réputation** de l'ASBL.

Il est **impératif** de mettre en place une **séparation rigoureuse** des statuts dès le départ, avec une documentation complète, des registres distincts, et une traçabilité irréprochable. En cas de doute, la consultation d'un **spécialiste en droit du travail luxembourgeois** est vivement recommandée avant de permettre le cumul.

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

Attention particulière : Si l'ASBL a dans son contrat de travail une **clause d'exclusivité** datant d'avant août 2024, celle-ci est **nulle** depuis le 4 août 2024, sauf si elle repose sur l'un des quatre motifs objectifs autorisés (sécurité, confidentialité, intégrité, conflits d'intérêts).

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.