Les chartes de bénévolat sont-elles juridiquement opposables au Luxembourg ?

Réponse courte

Les chartes de benevolat ne sont **pas juridiquement opposables** au Luxembourg au sens du droit du travail. Une charte de benevolat est un document interne qui formalise les engagements reciproques entre l'ASBL et ses benevoles, mais elle ne cree pas de relation contractuelle assimilable a un contrat de travail. Son non-respect ne peut donner lieu ni a des **sanctions disciplinaires** ni a une action en justice fondee sur le droit du travail.

Toutefois, la charte conserve une valeur en tant qu'engagement unilateral ou document de reference interne. Si elle est signee par les deux parties, elle peut constituer un **commencement de preuve** en cas de litige civil, notamment sur les questions de responsabilite ou d'assurance. L'enjeu principal est d'eviter que la charte ne cree de fait un **lien de subordination** (horaires fixes, sanctions, obligation de presence) qui pourrait entrainer la **requalification en contrat de travail** avec toutes les consequences sociales et fiscales associees.

Définition

Une charte de **bénévolat** est un document écrit qui définit les principes, droits et devoirs régissant l'engagement **bénévole** au sein d'une **ASBL**. Elle vise à encadrer la relation entre l'association et ses bénévoles sans créer de relation de travail salariée, en précisant les attentes mutuelles, les règles de fonctionnement et les engagements de chacun. Voir aussi la fiche sur mentorat entre salariés et bénévoles.

Questions fréquentes

Comment encadrer le défraiement des bénévoles dans une charte ?

Il est recommandé de prévoir une clause de défraiement précisant les conditions de remboursement des frais réels engagés par le bénévole, en distinguant clairement ces remboursements d'une rémunération. L'article 115 LIR encadre fiscalement le régime des défraiements et indemnités bénévoles.

Les chartes de bénévolat sont-elles juridiquement opposables au Luxembourg ?

Non, les chartes de bénévolat ne sont pas juridiquement opposables au sens du droit du travail. Une charte formalise les engagements réciproques entre l'ASBL et ses bénévoles, mais ne crée pas de relation contractuelle assimilable à un contrat de travail susceptible de sanctions disciplinaires.

Quel vocabulaire utiliser dans une charte de bénévolat pour éviter la requalification ?

Il convient d'utiliser un vocabulaire distinct de celui du droit du travail : engagement volontaire plutôt que poste, disponibilité plutôt qu'horaires, missions plutôt que tâches imposées. Cette distinction lexicale réduit le risque que l'ITM ou les juridictions caractérisent un lien de subordination.

Quelle assurance prévoir dans une charte de bénévolat d'ASBL ?

Il convient de souscrire une assurance responsabilité civile et accidents couvrant spécifiquement l'activité des bénévoles, et de mentionner cette couverture dans la charte. Cette assurance protège l'ASBL et le bénévole en cas d'incident lors de l'exercice des missions confiées.

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

Quelle valeur juridique conserve une charte de bénévolat signée ?

Si elle est signée par les deux parties, la charte peut constituer un commencement de preuve en cas de litige civil, notamment sur les questions de responsabilité ou d'assurance. Elle conserve une valeur d'engagement unilatéral ou de document de référence interne pour l'association.

Une charte de bénévolat peut-elle créer un lien de subordination avec l'ASBL ?

Oui, si la charte impose des obligations contraignantes (horaires fixes, sanctions, obligation de présence), elle peut caractériser un lien de subordination et entraîner la requalification en contrat de travail avec toutes les conséquences sociales et fiscales associées (cotisations CCSS, salaires).

Conditions d'exercice

La portée juridique d'une charte de bénévolat dépend de son contenu et de sa rédaction.

Aspect	Portée juridique
Engagement moral	La charte exprime un engagement éthique sans force contraignante en droit du travail
Responsabilité civile	Elle peut servir de référence en cas de dommage causé par ou au bénévole
Assurance	Elle permet de prouver le cadre de l'intervention du bénévole pour la couverture assurancielle
Requalification	Si la charte impose des obligations contraignantes (horaires fixes, sanctions), elle peut caractériser un lien de subordination
Données personnelles	Le traitement des données des bénévoles doit respecter le RGPD et la loi du 1er août 2018

Modalités pratiques

La rédaction et la mise en œuvre d'une charte de bénévolat requièrent des précautions.

Étape	Action
Rédaction	Formuler des engagements réciproques sans créer d'obligations assimilables à un contrat de travail
Contenu	Inclure l'objet de l'engagement, les missions, les principes éthiques et les conditions d'assurance
Signature	Faire signer la charte par le bénévole et le représentant de l'ASBL
Diffusion	Remettre un exemplaire au bénévole et conserver l'original dans les archives de l'association
Mise à jour	Réviser régulièrement la charte pour l'adapter à l'évolution des activités

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

Pratiques et recommandations

Éviter toute formulation dans la charte qui imposerait des horaires fixes, des sanctions disciplinaires ou une obligation de présence, car ces éléments caractérisent un lien de subordination et risquent d'entraîner la requalification en contrat de travail.

Utiliser un vocabulaire distinct de celui du droit du travail en parlant d'engagement volontaire plutôt que de poste, de disponibilité plutôt que d'horaires, et de missions plutôt que de tâches imposées.

Prévoir une clause de défraiement précisant les conditions de remboursement des frais réels engagés par le bénévole, en distinguant clairement ces remboursements d'une rémunération.

Voir aussi la fiche sur suivi des heures des bénévoles.

Souscrire une assurance responsabilité civile et accidents couvrant spécifiquement l'activité des bénévoles, et mentionner cette couverture dans la charte.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 7 août 2023 sur les ASBL	Cadre juridique des associations et du bénévolat
Art. L.121-4 du Code du travail	Caractéristiques du contrat de travail (par contraste avec le bénévolat)
RGPD et loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles des bénévoles
Art. 115 LIR	Régime fiscal des défraiements et indemnités bénévoles

La frontière entre bénévolat et salariat est un sujet sensible pour les ASBL luxembourgeoises. Une charte bien rédigée protège l'association en clarifiant la nature non salariée de l'engagement. En cas de contrôle de l'ITM ou du CCSS, c'est la réalité de la relation qui prévaut sur le document écrit.

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.