Quelle est la différence entre une charte de bénévolat et une charte RH ?

Réponse courte

La charte de bénévolat est un document **non contraignant** encadrant l'activité bénévole sans lien de subordination ni rémunération. Elle n'a pas de valeur juridique contraignante au sens de l'art. 1134 du Code civil et doit préciser explicitement la nature non contractuelle de l'engagement, l'absence de subordination et la possibilité de se retirer librement à tout moment.

La charte RH est un document interne qui **s'impose aux salariés** dans le cadre des relations de travail régies par l'art. L.121-1 du Code du travail. Elle nécessite une **consultation préalable de la délégation du personnel** (art. L.414-1), un affichage formel et une communication individuelle aux salariés. La distinction entre ces deux documents est essentielle pour éviter tout risque de requalification du bénévolat en contrat de travail, comme dans le cas de l'encadrement du bénévolat étudiant.

Définition

La charte de bénévolat est un document cadre définissant les droits et obligations morales des bénévoles au sein d'une organisation, comme dans le cas de l'encadrement du bénévolat étudiant, sans créer de lien juridique contraignant ni de subordination (Art. 1134 du Code civil luxembourgeois).

La charte RH constitue un document interne à l'entreprise qui précise les règles applicables aux relations de travail salariées, dans le respect des articles L.121-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois relatifs au contrat de travail.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation pour adopter une charte RH ?

Oui, la charte RH nécessite une consultation préalable de la délégation du personnel selon l'article L.414-1, un affichage formel et une communication individuelle aux salariés. Ces formalités garantissent son opposabilité juridique aux salariés concernés.

Pourquoi distinguer strictement bénévolat et salariat dans les chartes ?

La distinction est essentielle pour éviter tout risque de requalification du bénévolat en contrat de travail. Une charte mal rédigée mêlant éléments contractuels et bénévoles pourrait permettre aux juridictions de retenir un lien de subordination caractéristique du salariat.

Quelle différence entre charte de bénévolat et charte RH au Luxembourg ?

La charte de bénévolat est un document non contraignant encadrant l'activité bénévole sans subordination ni rémunération. La charte RH est un document interne s'imposant aux salariés dans le cadre des relations de travail régies par l'article L.121-1 du Code du travail.

Quels éléments doit contenir une charte de bénévolat d'ASBL ?

La charte doit être remise au bénévole dès son arrivée, préciser la nature non contractuelle de l'engagement, définir les missions et responsabilités, mentionner les modalités d'assurance et de protection, et prévoir une procédure de résiliation simple à tout moment.

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

Une charte de bénévolat a-t-elle valeur juridique contraignante ?

Non, la charte de bénévolat n'a pas de valeur juridique contraignante au sens de l'article 1134 du Code civil. Elle doit préciser explicitement la nature non contractuelle de l'engagement, l'absence de subordination et la possibilité de se retirer librement à tout moment.

Une charte RH doit-elle être traduite pour les salariés frontaliers ?

Oui, une traduction dans les langues usuelles de l'entreprise est recommandée pour garantir l'effectivité de l'opposabilité, notamment pour les salariés frontaliers. La charte doit également être archivée dans le système documentaire RH et mise à jour selon l'évolution légale.

Conditions d’exercice

Pour la charte de bénévolat.

Condition	Détail
Absence de rémunération et	Absence de rémunération et de lien de subordination
Engagement libre et volontaire	Engagement libre et volontaire
Respect des statuts de	Respect des statuts de l'organisation
Possibilité de remboursement des	Possibilité de remboursement des frais réels sur justificatifs
Application aux seuls salariés	Application aux seuls salariés sous contrat de travail (Art. L.121-1)
Respect obligatoire des dispositions	Respect obligatoire des dispositions légales et conventionnelles
Consultation préalable de la	Consultation préalable de la délégation du personnel (Art. L.414-1)
Affichage et communication formelle	Affichage et communication formelle aux salariés

Modalités pratiques

La charte de bénévolat doit.

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

Élément	Détail
Être remise au bénévole	Être remise au bénévole dès son arrivée
Préciser la nature non	Préciser la nature non contractuelle de l'engagement
Définir les missions et	Définir les missions et responsabilités
Mentionner les modalités d'assurance	Mentionner les modalités d'assurance et de protection
Une communication officielle à	Une communication officielle à tous les salariés
Un archivage dans le	Un archivage dans le système documentaire RH
Une mise à jour	Une mise à jour régulière selon l'évolution légale
Une traduction dans les	Une traduction dans les langues usuelles de l'entreprise

Pratiques et recommandations

Pour la charte de bénévolat :

- Éviter toute confusion avec un contrat de travail
- Préciser l'absence de subordination juridique
- Définir clairement les missions bénévoles
- Prévoir une procédure de résiliation simple

Pour la charte RH :

- Respecter strictement le Code du travail
- Consulter les représentants du personnel
- Actualiser régulièrement le contenu
- Garantir l'accessibilité du document

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois applicables à la charte RH :

- L.121-1 (définition du contrat de travail)
- L.414-1 (consultation des représentants)
- L.162-12 (règlement intérieur)
- L.241-1 (protection des données)

Pour le bénévolat :

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

- Article 1134 du Code civil (conventions légalement formées)
- Loi modifiée du 7 août 2023 sur les associations sans but lucratif

La distinction entre bénévolat et salariat doit être strictement respectée pour éviter tout risque de requalification en contrat de travail et de rupture contentieuse. Une attention particulière doit être portée à l'absence de lien de subordination dans la charte de bénévolat.

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.