# Existe-t-il une infraction pour « abus de bénévolat » dans une association ?

## Réponse courte

Il n’existe pas d’infraction pénale ou administrative spécifiquement définie comme « abus de bénévolat » dans la législation luxembourgeoise en 2025. Cependant, le recours abusif au bénévolat, notamment pour contourner les règles du contrat de travail ou exploiter des personnes, peut entraîner une requalification de la relation en contrat de travail par les juridictions.

En cas de requalification, l’association s’expose à des poursuites pour travail dissimulé ou fraude à la législation sociale, avec des conséquences sociales, fiscales et pénales. Il est donc essentiel de respecter strictement les conditions du bénévolat et de ne pas substituer des bénévoles à des salariés pour des tâches relevant normalement d’un emploi rémunéré.

## Définition

Le bénévolat désigne, au Luxembourg, toute activité exercée sans contrepartie financière, de manière libre et volontaire, au profit d’une association ou d’une organisation à but non lucratif. Le bénévole n’est pas lié par un contrat de travail et ne perçoit ni rémunération ni avantage matériel assimilable à un salaire. L’« abus de bénévolat » n’est pas une infraction pénale ou administrative spécifiquement définie par la législation luxembourgeoise en vigueur en 2025. Toutefois, le recours au bénévolat ne doit pas servir à contourner les règles relatives au contrat de travail ou à exploiter indûment des personnes sous couvert d’une activité associative.

## Conditions d’exercice

L’activité bénévole doit être exercée dans un cadre associatif ou organisationnel sans but lucratif, sur la base du volontariat et sans subordination juridique caractéristique du contrat de travail. L’absence de rémunération ou d’avantages matériels substantiels est impérative. Si les conditions d’un contrat de travail sont réunies (lien de subordination, prestations régulières, contrepartie financière), la relation peut être requalifiée en contrat de travail par les juridictions luxembourgeoises, indépendamment de la dénomination donnée par les parties.

## Modalités pratiques

Les associations doivent veiller à distinguer clairement les missions bénévoles des emplois salariés. Les bénévoles peuvent percevoir le remboursement de frais réels et justifiés, à l’exclusion de toute somme forfaitaire assimilable à une rémunération. Les horaires, la nature des tâches et l’organisation du travail doivent rester compatibles avec la notion de volontariat. L’imposition de contraintes assimilables à celles d’un salarié (horaires fixes, instructions


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

précises, contrôle strict) expose l'association à un risque de requalification de la relation en contrat de travail, avec toutes les conséquences sociales, fiscales et pénales afférentes.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux associations de formaliser l'engagement bénévole par une convention écrite précisant la nature des missions, l'absence de rémunération, les modalités de remboursement des frais et la liberté de cessation de l'activité. Toute pratique tendant à substituer des bénévoles à des salariés pour des tâches relevant normalement d'un emploi rémunéré doit être proscrite. Les associations doivent régulièrement vérifier que les conditions d'exercice du bénévolat ne s'apparentent pas à une relation de travail déguisée. En cas de doute, il est conseillé de solliciter l'avis d'un professionnel du droit du travail luxembourgeois.

## Cadre juridique

Le bénévolat au sein des associations luxembourgeoises est encadré principalement par la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les fondations, ainsi que par la jurisprudence nationale relative à la distinction entre bénévolat et salariat. L'article L.121-1 du Code du travail définit le contrat de travail et les critères de subordination. L'absence de disposition spécifique sur « l'abus de bénévolat » n'exclut pas la possibilité de poursuites pour travail dissimulé ou fraude à la législation sociale si une relation de travail déguisée est constatée. Les juridictions luxembourgeoises apprécient souverainement la réalité de la relation, indépendamment de la qualification donnée par les parties.

L'absence d'infraction autonome pour « abus de bénévolat » ne doit pas conduire à une utilisation abusive de ce statut. Toute situation où un bénévole effectue des tâches sous contrainte, de manière régulière, avec des obligations et un contrôle assimilables à ceux d'un salarié, expose l'association à une requalification en contrat de travail, avec des conséquences financières et pénales importantes. Il est essentiel de documenter et de contrôler les modalités d'intervention des bénévoles afin de prévenir tout risque de contentieux.

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.