

Le Code du travail luxembourgeois s'applique-t-il intégralement aux structures non-marchandes ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois s'applique intégralement aux structures non-marchandes dès lors qu'elles emploient des salariés, conformément à l'article [L.111-1](#). Seules des dérogations expressément prévues par la loi peuvent adapter certaines dispositions, notamment pour les structures de moins de 15 salariés concernant la représentation du personnel.

Définition

Les structures non-marchandes sont des entités juridiques poursuivant un but non lucratif, régies par la loi modifiée du 21 avril 1928. Elles comprennent les associations sans but lucratif (ASBL), les fondations reconnues d'utilité publique, les organisations non gouvernementales et autres organismes à vocation sociale, culturelle ou humanitaire employant du personnel salarié.

Conditions d'exercice

L'application du Code du travail est conditionnée par l'article [L.121-1](#) qui définit la relation de travail comme un **contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre personne sous sa subordination**, moyennant rémunération.

Les structures non-marchandes doivent respecter :

- L'ensemble des dispositions relatives au contrat de travail ([L.121-1](#) et suivants)
- Les obligations en matière de santé et sécurité ([L.311-1](#) et suivants)
- Les règles sur la durée du travail ([L.211-1](#) et suivants)
- La réglementation sur la représentation du personnel selon leur taille ([L.411-1](#) et suivants)

Modalités pratiques

Les employeurs non-marchands doivent mettre en œuvre :

- La déclaration préalable à l'embauche auprès du CCSS (L.413-1)
- La tenue du registre unique du personnel (L.413-2)
- Le respect des minima salariaux légaux (L.221-1)
- L'affiliation obligatoire à la sécurité sociale (L.411-1 du Code de la sécurité sociale)
- Les procédures de consultation du personnel (L.414-1 et suivants)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Établir des contrats de travail écrits détaillant les conditions d'emploi
- Mettre en place un règlement intérieur conforme au Code du travail
- Tenir à jour les documents obligatoires (registres, fiches de salaire)
- Consulter régulièrement l'ITM pour les mises à jour réglementaires
- Former les responsables aux obligations légales d'employeur

Cadre juridique

- Article L.111-1 du Code du travail sur le champ d'application général
- Articles L.121-1 à L.121-9 sur le contrat de travail
- Articles L.211-1 à L.211-31 sur la durée du travail
- Articles L.411-1 à L.417-5 sur la représentation du personnel
- Articles L.311-1 à L.314-4 sur la sécurité et santé au travail
- Loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et fondations sans but lucratif

Le non-respect des obligations du Code du travail expose les structures non-marchandes aux mêmes **sanctions administratives et pénales** que les entreprises commerciales, pouvant aller jusqu'à 25.000 euros d'amende et 6 mois d'emprisonnement pour les infractions les plus graves (L.571-1).

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.