Comment encadrer juridiquement le mécénat de compétences dans une ASBL ?

Réponse courte

Le mecenat de competences consiste pour une entreprise a mettre a disposition d'une ASBL un ou plusieurs salaries pendant leur temps de travail. Le salarie mis a disposition reste lie a son employeur d'origine et conserve l'integralite de ses droits en matiere de **remuneration, protection sociale et anciennete** (art. L.131-1 et suivants). Une **convention tripartite ecrite** entre l'entreprise mecene, l'ASBL et le salarie est obligatoire, precisant la duree, les missions et les responsabilites en matiere de sante et securite.

L'ASBL beneficiaire n'acquiert pas la qualite d'employeur mais exerce un **pouvoir de direction fonctionnelle** sur le salarie. Le pret de main-d'oeuvre doit etre a **but non lucratif** : aucune facturation ne peut intervenir entre l'entreprise et l'ASBL, meme si la prise en charge des frais de deplacement par l'ASBL est admise. Le non-respect du caractere non lucratif expose les parties au risque de **requalification en pret illicite de main-d'oeuvre**, passible de sanctions penales. Voir aussi la fiche sur détachement de personnel vers une ASBL.

Définition

Le mécénat de compétences est une forme de mécénat d'entreprise par laquelle un employeur met gratuitement à disposition d'une **ASBL** les compétences professionnelles de ses **salarié**s. Il se distingue du **bénévolat** en ce que le salarié intervient dans le cadre de son contrat de travail et continue à percevoir sa rémunération. Il se distingue également de l'intérim et du détachement par son caractère non lucratif. Voir aussi la fiche sur compatibilité du mécénat de compétences avec le statut salarié.

Questions fréquentes

Comment encadrer juridiquement le mécénat de compétences dans une ASBL ?

Le mécénat de compétences consiste pour une entreprise à mettre à disposition d'une ASBL un ou plusieurs salariés pendant leur temps de travail. Le salarié reste lié à son employeur d'origine et conserve l'intégralité de ses droits en rémunération, protection sociale et ancienneté.

L'ASBL bénéficiaire devient-elle l'employeur du salarié mis à disposition ?

Non, l'ASBL bénéficiaire n'acquiert pas la qualité d'employeur mais exerce un pouvoir de direction fonctionnelle sur le salarié. L'employeur d'origine conserve la responsabilité contractuelle, disciplinaire, et le maintien de la rémunération et de l'ancienneté du salarié pendant la mission.

Le consentement du salarié est-il requis pour un mécénat de compétences ?

Oui, le consentement exprès et écrit du salarié à la mise à disposition est requis. Sa rémunération, son ancienneté et sa protection sociale demeurent inchangées. Il continue à bénéficier des avantages collectifs de son entreprise pendant toute la durée de la mission.

Le mécénat de compétences peut-il donner lieu à une facturation entre l'entreprise et l'ASBL ?

Non, le prêt de main-d'œuvre doit être à but non lucratif : aucune facturation ne peut intervenir entre l'entreprise et l'ASBL. La prise en charge des frais de déplacement par l'ASBL est admise, mais sans contrepartie liée au temps de travail mis à disposition.

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

Que risquent les parties en cas de mécénat de compétences à but lucratif ?

Le non-respect du caractère non lucratif expose les parties au risque de requalification en prêt illicite de main-d'œuvre, passible de sanctions pénales. La convention tripartite doit donc précisément démontrer l'absence totale de contrepartie financière entre l'entreprise mécène et l'association.

Une convention tripartite est-elle obligatoire pour le mécénat de compétences ?

Oui, une convention tripartite écrite entre l'entreprise mécène, l'ASBL et le salarié est obligatoire. Elle précise la durée, les missions et la répartition des responsabilités en matière de santé et sécurité (art. L.312-1) entre l'entreprise d'origine et l'ASBL bénéficiaire.

Conditions d’exercice

Le mécénat de compétences est soumis à des conditions de licéité strictes.

Critère	Exigence
Caractère non lucratif	Aucune facturation entre l'entreprise et l'ASBL
Convention tripartite	Accord écrit entre l'entreprise, l'ASBL et le salarié
Accord du salarié	Consentement exprès du salarié à la mise à disposition
Maintien des droits	Rémunération, ancienneté et protection sociale inchangées
Durée déterminée	Période de mise à disposition clairement définie
Santé et sécurité	Répartition des responsabilités entre entreprise et ASBL (art. L.312-1)

Modalités pratiques

L'organisation du mécénat de compétences nécessite une préparation rigoureuse.

Étape	Action
Identification des besoins	L'ASBL définit les compétences recherchées et la durée souhaitée
Recherche de partenaires	Contacter les entreprises susceptibles de mettre des salariés à disposition
Convention tripartite	Rédiger la convention précisant missions, durée et conditions
Accord du salarié	Obtenir le consentement écrit du salarié concerné
Accueil et intégration	Préparer le poste de travail et informer l'équipe de l'ASBL
Bilan et évaluation	Évaluer la mission à son terme avec les trois parties

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

Pratiques et recommandations

Rédiger une convention tripartite détaillée qui précise les missions confiées, les horaires de travail, le lieu d'exécution et les règles de santé et sécurité applicables. Ce document protège les trois parties et prévient les litiges liés à la qualification juridique de la relation.

Veiller au respect du principe de non-lucrativité en s'assurant que l'entreprise ne facture aucun montant à l'ASBL pour la mise à disposition. La prise en charge des frais de déplacement ou de matériel par l'ASBL est toutefois admise.

Maintenir le lien avec l'employeur d'origine pendant toute la durée de la mise à disposition. Le salarié doit continuer à bénéficier des avantages collectifs de son entreprise et pouvoir signaler toute difficulté à son employeur, qui conserve la responsabilité disciplinaire et contractuelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-1 et s. du Code du travail	Prêt de main-d'oeuvre et mise à disposition
Art. L.121-4 du Code du travail	Contrat de travail et lien de subordination
Art. L.312-1 et s. du Code du travail	Santé et sécurité au travail
Loi du 7 août 2023 sur les ASBL	Cadre juridique de l'association bénéficiaire
Code de la sécurité sociale	Maintien de l'affiliation du salarié mis à disposition

Le mécénat de compétences est un levier de développement pour les ASBL qui manquent de ressources spécialisées. Sa mise en oeuvre exige une convention tripartite rigoureuse pour sécuriser juridiquement la relation. Le non-respect du caractère non lucratif expose les parties au risque de requalification en prêt illicite de main-d'oeuvre.

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.