Le mécénat de compétences est-il compatible avec le statut de salarié dans une ASBL ?

Réponse courte

Le mecenat de competences, qui consiste pour une entreprise a mettre un salarie a disposition d'une ASBL pendant son temps de travail, est compatible avec le statut de salarie sous reserve de respecter le cadre legal du pret de main-d'oeuvre. Le contrat de travail avec l'employeur d'origine est **maintenu**, la remuneration et la protection sociale restent **inchangees**, et l'**accord ecrit du salarie** est imperatif (art. L.131-1 et suivants). Une **convention tripartite** entre l'entreprise, l'ASBL et le salarie est obligatoire.

Le salarie d'une ASBL qui souhaite exercer une activite benevole a titre personnel doit le faire **en dehors de son temps de travail**. L'employeur ne peut interdire de maniere generale toute activite benevole exterieure, sauf en cas de **conflit d'interets objectivement demontre**. Sur le plan fiscal, les remboursements de frais reels lies au benevolat ne constituent pas un revenu imposable. Il est essentiel de distinguer clairement dans les procedures internes le mecenat de competences du benevolat personnel exerce hors temps de travail.

Définition

Le **mécénat de compétences** est un dispositif par lequel une entreprise met temporairement un ou plusieurs salariés à disposition d'une **ASBL** pour réaliser des missions d'intérêt général. Il se distingue du **bénévolat** personnel, qui est un engagement libre, gratuit et volontaire exercé en dehors de toute relation de travail et de tout lien de **subordination**. Voir aussi la fiche sur encadrement juridique du mécénat de compétences.

Questions fréquentes

Comment formaliser le mécénat de compétences entre une entreprise et une ASBL ?

La convention tripartite doit être formalisée par écrit avant le début de la mission pour éviter tout risque de requalification en prêt illicite de main-d'œuvre. Elle précise la durée, les missions, les responsabilités, les conditions de fin et le maintien de la rémunération.

Faut-il consulter la délégation du personnel sur un mécénat de compétences ?

Oui, il convient de consulter la délégation du personnel de l'entreprise d'envoi sur les conditions de la mise à disposition, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. Cette consultation garantit la transparence du dispositif et l'information des représentants des salariés.

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

Oui, l'accord écrit du salarié est impératif (art. L.131-3 du Code du travail). Une convention tripartite entre l'entreprise, l'ASBL et le salarié est obligatoire, précisant la durée, les missions, les responsabilités et les conditions de fin anticipée de la mise à disposition.

Le mécénat de compétences est-il compatible avec le statut de salarié dans une ASBL ?

Oui, le mécénat de compétences est compatible avec le statut de salarié sous réserve de respecter le cadre légal du prêt de main-d'œuvre. Le contrat de travail avec l'employeur d'origine est maintenu, la rémunération et la protection sociale restent inchangées.

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

Quel régime fiscal s'applique aux remboursements de frais liés au bénévolat ?

Sur le plan fiscal, les remboursements de frais réels liés au bénévolat ne constituent pas un revenu imposable. Cette exonération est subordonnée au caractère réel et justifié des frais remboursés. L'article 115 LIR encadre le régime fiscal des défraiements et indemnités bénévoles.

Un salarié d'ASBL peut-il exercer une activité bénévole personnelle ?

Oui, le salarié d'une ASBL qui souhaite exercer une activité bénévole à titre personnel doit le faire en dehors de son temps de travail. L'employeur ne peut interdire de manière générale toute activité bénévole extérieure, sauf en cas de conflit d'intérêts objectivement démontré.

Conditions d'exercice

Les conditions suivantes encadrent le mécénat de compétences et le bénévolat du salarié.

Condition	Détail
Accord du salarié	Consentement écrit obligatoire pour toute mise à disposition (art. L.131-3)
Maintien du contrat	Le contrat de travail avec l'employeur d'origine reste en vigueur pendant la mise à disposition
Convention écrite	Formalisation par une convention tripartite entre l'entreprise, l'ASBL et le salarié
Temps de travail	Respect des durées maximales de travail (art. L.211-12) et des repos obligatoires (art. L.211-16)
Absence de but lucratif	La mise à disposition ne peut avoir un caractère lucratif pour l'entreprise d'envoi

Modalités pratiques

La mise en place du mécénat de compétences suit les étapes ci-dessous.

Étape	Détail
Convention tripartite	Rédaction précisant la durée, les missions, les responsabilités et les conditions de fin anticipée
Information du salarié	Présentation des droits maintenus (rémunération, congés, protection sociale, ancienneté)
Déclaration CCSS	Maintien de l'affiliation au régime de sécurité sociale luxembourgeois (Code de la sécurité sociale)
Suivi	Points réguliers entre les trois parties pendant la durée de la mission
Fin de mission	Retour du salarié dans son poste d'origine ou un poste équivalent

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

Pratiques et recommandations

Formaliser systématiquement la convention de mise à disposition par écrit avant le début de la mission pour éviter tout risque de requalification en prêt illicite de main-d'oeuvre.

Informer le salarié de manière complète sur ses droits maintenus et les modalités de retour dans son poste d'origine à l'issue de la mission.

Consulter la délégation du personnel de l'entreprise d'envoi sur les conditions de la mise à disposition, conformément à l'art. L.414-3 du Code du travail.

Distinguer clairement dans les procédures internes le mécénat de compétences du bénévolat personnel exercé hors temps de travail.

Voir aussi la fiche sur mentorat entre salariés et bénévoles en ASBL.

Documenter les missions réalisées et les évaluations pour valoriser l'expérience acquise par le salarié pendant la période de mise à disposition.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 Code du travail	Contrat de travail et mentions obligatoires
Art. L.211-12 Code du travail	Durées maximales de travail
Art. L.211-16 Code du travail	Repos obligatoire
Art. L.414-3 Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Loi du 7 août 2023	Cadre juridique des ASBL

Le mécénat de compétences ne doit pas être confondu avec le prêt illicite de main-d'oeuvre. La convention tripartite écrite constitue la garantie essentielle de la conformité du dispositif. Un avis juridique préalable est recommandé pour la première mise en place.

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.

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