Une ASBL peut-elle contractualiser un mécénat de compétences avec une entreprise ?

Réponse courte

Une ASBL peut contractualiser un mécénat de compétences avec une entreprise. Ce dispositif consiste en la **mise à disposition temporaire et gratuite** d'un salarié pour une mission d'intérêt général. L'entreprise reste l'employeur légal et maintient la rémunération et les droits du salarié (art. L.121-4). Une **convention écrite** et le consentement explicite du salarié sont indispensables.

Le mécénat se distingue du prêt de main-d'oeuvre par son caractère **gratuit** et sa finalité d'intérêt général. L'ASBL n'exerce aucun lien de subordination directe, mais assume les **obligations de santé et sécurité** pendant la mission (art. L.312-1). Le régime de sécurité sociale est maintenu par l'entreprise d'origine auprès de la CCSS. La convention doit préciser durée, missions, responsabilités et conditions de fin anticipée.

Définition

Le mécénat de compétences est un dispositif par lequel une entreprise met gratuitement à disposition d'une **ASBL** un ou plusieurs **salarié**s, sur leur **temps de travail**, pour réaliser des missions relevant de l'objet social de l'association. Il se distingue du prêt de main-d'oeuvre par son caractère gratuit et sa finalité d'intérêt général.

Questions fréquentes

Le salarié peut-il refuser le mécénat de compétences ?

Oui, le consentement écrit et explicite du salarié mis à disposition est obligatoire. Une convention écrite tripartite formalise la mise à disposition entre l'entreprise, l'ASBL et le salarié, avec information complète sur le maintien de ses droits.

Qu'est-ce qui distingue le mécénat du prêt de main-d'œuvre ?

Le mécénat de compétences se distingue par son caractère gratuit et sa finalité d'intérêt général. L'ASBL ne verse aucune rémunération au salarié ni de redevance à l'entreprise, contrairement au prêt de main-d'œuvre lucratif normalement interdit au Luxembourg.

Quelles précautions juridiques pour un mécénat de compétences ?

Le mécénat ne doit pas masquer un prêt illicite de main-d'œuvre. La gratuité et le maintien intégral de la relation de travail avec l'entreprise d'origine sont les critères essentiels de licéité. Un avis juridique préalable est recommandé pour sécuriser la convention.

Qui assure la sécurité d'un salarié en mécénat de compétences ?

L'ASBL assume les obligations de santé et sécurité pendant la mission selon l'article L.312-1 du Code du travail, même si l'entreprise reste l'employeur. Un encadrant de l'ASBL coordonne la mission sans exercer de pouvoir de subordination directe.

Qui reste l'employeur du salarié en mécénat de compétences ?

L'entreprise reste l'employeur légal et maintient la rémunération et tous les droits du salarié selon l'article L.121-4. Le contrat de travail demeure en vigueur intégralement, et le régime de sécurité sociale est maintenu auprès de la CCSS.

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

Une ASBL peut-elle bénéficier d'un mécénat de compétences ?

Oui, une ASBL peut contractualiser un mécénat de compétences avec une entreprise. Ce dispositif consiste en la mise à disposition temporaire et gratuite d'un salarié pour une mission d'intérêt général, sans transfert de la qualité d'employeur.

Conditions d’exercice

Les conditions de mise en oeuvre sont les suivantes.

Condition	Détail
Accord du salarié	Consentement écrit et explicite du salarié mis à disposition
Convention écrite	Formalisation obligatoire de la mise à disposition entre l'entreprise et l'ASBL
Maintien du contrat	Le contrat de travail avec l'entreprise reste en vigueur intégralement (art. L.121-4)
Gratuité	L'ASBL ne verse aucune rémunération au salarié ni de redevance à l'entreprise
Santé et sécurité	L'ASBL assure la sécurité du salarié pendant la mission (art. L.312-1)
Durée déterminée	La mise à disposition doit être limitée dans le temps

Modalités pratiques

La contractualisation suit les étapes ci-dessous.

Étape	Détail
Identification du besoin	Définition précise de la mission par l'ASBL en lien avec son objet social
Convention	Rédaction d'une convention entre l'entreprise et l'ASBL précisant durée, missions, responsabilités
Accord du salarié	Obtention du consentement écrit du salarié avec information sur ses droits maintenus
Accueil	Intégration du salarié dans l'ASBL avec présentation des règles de sécurité (art. L.312-1)
Suivi	Points réguliers entre les trois parties pendant la durée de la mission
Fin de mission	Retour du salarié dans son poste d'origine chez l'employeur

Pratiques et recommandations

Formaliser la convention avant le début de la mission en précisant les limites de l'intervention du salarié et les conditions de fin anticipée.

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

Définir un encadrant au sein de l'ASBL chargé de coordonner la mission sans exercer un pouvoir de subordination directe.

Veiller au respect des obligations de santé et sécurité de l'ASBL envers le salarié mis à disposition (art. L.312-1).

Prévoir les modalités de prise en charge des frais professionnels engagés par le salarié pendant sa mission au sein de l'ASBL.

Consulter la délégation du personnel de l'entreprise d'envoi sur les conditions de la mise à disposition (art. L.414-3). Le mécénat de compétences doit être distingué de la mutualisation d'un service RH entre structures. Le transfert de personnel sans rupture obéit à un régime juridique distinct.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligations de sécurité et santé au travail
Art. L.121-4	Contrat de travail (maintien avec l'employeur d'origine)
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL
RGPD et loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles du salarié mis à disposition

Le mécénat de compétences ne doit pas masquer un prêt illicite de main-d'oeuvre. La gratuité pour l'ASBL et le maintien intégral de la relation de travail avec l'entreprise d'origine sont les deux critères essentiels de la licéité du dispositif. Un avis juridique préalable est recommandé pour sécuriser la convention.

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.