

# Une ASBL peut-elle embaucher un salarié pour quelques heures par mois uniquement ?

## Réponse courte

Une association sans but lucratif (ASBL) luxembourgeoise peut légalement embaucher un salarié pour un nombre d'heures très réduit, y compris pour quelques heures par mois seulement. Le droit du travail luxembourgeois ne fixe aucun seuil minimal d'heures pour la validité d'un contrat de travail, sous réserve du respect des obligations légales et conventionnelles.

Le contrat de travail à temps partiel, y compris à très faible quotité horaire, est expressément reconnu par la législation luxembourgeoise. L'ASBL doit toutefois veiller à respecter l'ensemble des obligations sociales, fiscales et administratives applicables à tout employeur, quelle que soit la durée du travail convenue.

Il est impératif que la relation de travail soit formalisée par un contrat écrit précisant la durée du travail convenue, les horaires et la rémunération, afin d'éviter toute requalification ou contestation ultérieure.

## Définition

Une ASBL est une personne morale de droit privé, régie par la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les fondations. Elle peut conclure un contrat de travail avec une personne physique pour l'exécution de tâches déterminées, indépendamment du volume horaire.

Le contrat de travail à temps partiel est défini par l'article L.123-1 du Code du travail comme un contrat dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle applicable à temps plein dans l'entreprise ou l'établissement.

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que le salarié à temps plein, sauf dispositions spécifiques prévues par la loi ou la convention collective.

## Conditions d'exercice

Pour embaucher un salarié à temps très partiel, l'ASBL doit respecter les conditions suivantes :

- Conclure un contrat de travail écrit, précisant la durée du travail convenue, la répartition des horaires et la rémunération.
- Respecter la déclaration préalable à l'Inspection du travail et des mines (ITM) et à la sécurité sociale (CCSS).
- Garantir l'égalité de traitement entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein, notamment en matière de rémunération, de congés et d'accès à la formation.

La durée minimale de travail n'est pas imposée par la loi, mais la rémunération doit respecter le salaire social minimum proportionnellement au temps de travail effectué.

## Modalités pratiques

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner explicitement :

- La qualification du salarié.
- La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail convenue.
- La répartition des horaires de travail.
- Le montant de la rémunération, calculée au prorata du temps de travail.

L'ASBL doit effectuer les déclarations sociales et fiscales habituelles, même pour un très faible volume horaire. Les cotisations sociales sont dues dès le premier euro de rémunération, sans seuil d'exonération.

Le salarié à temps partiel bénéficie de droits à congé, d'indemnités de maladie et de protection sociale, calculés au prorata de son temps de travail effectif.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Formaliser précisément les horaires et la durée du travail dans le contrat pour éviter toute ambiguïté.
- Prévoir une procédure de modification des horaires par avenant écrit, conformément à l'article [L.123-4](#) du Code du travail.
- Informer le salarié de ses droits spécifiques liés au temps partiel, notamment en matière d'accès à la formation et de cumul d'emplois.
- Vérifier l'absence de clause d'exclusivité injustifiée, sauf nécessité objective et justifiée par l'intérêt de l'ASBL.

L'ASBL doit également veiller à ne pas recourir abusivement à des contrats à temps très partiel pour contourner les obligations liées à l'emploi à temps plein ou pour éviter la création de postes stables.

## Cadre juridique

Les principales références applicables sont :

- Loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les fondations.
- Code du travail, Livre Ier, Titre II, Chapitre 3 (articles [L.123-1](#) à [L.123-7](#)) relatif au travail à temps partiel.
- Article [L.222-1](#) du Code du travail relatif au salaire social minimum.
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur la validité des contrats à temps partiel et la protection des salariés à temps réduit.

L'embauche d'un salarié pour quelques heures par mois expose l'ASBL à des obligations administratives identiques à celles d'un employeur classique. Il est conseillé d'évaluer la pertinence économique et organisationnelle de ce type de contrat, en tenant compte des coûts fixes liés à la gestion de la paie, des déclarations sociales et des obligations de suivi administratif.

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.