



Entre non lucrativité associative et rétribution

Cette fiche pratique a pour objectif de donner quelques repères sur les éventuelles rétributions financières qui peuvent être accordées dans le cadre d'un travail réalisé pour le compte d'une association sans but lucratif.

Nous tenons à préciser que les réponses, faute de cadre juridique spécifique, ne sont pas toujours évidentes. C'est pourquoi nous avons parfois préféré par précaution ne pas clairement apporter une réponse à des questions qui sont pourtant très fréquemment posées.

Nous tenons également avant de commencer à remercier les associations [Touchpoints](#) et [Digital Inclusion](#) pour leur collaboration à cette fiche pratique.

I. Quelques repères

Il est tout d'abord essentiel de faire la distinction entre les différentes implications juridiques liées au statut de bénévole, travailleur indépendant et travailleur salarié.

■ Le statut de bénévole

Si aucune législation ne permet de définir le statut de bénévole, il existe depuis 2001 une [Charte luxembourgeoise du bénévolat](#). Selon cette Charte, le bénévole est celui qui, sur une base volontaire, fournit gratuitement un travail à un organisme. Il se distingue d'un emploi salarié par le fait qu'il n'est lié à aucun contrat de travail, ni subordination juridique. Les deux parties sont libres d'y mettre fin sans procédure, ni dédommagement.



Tout en étant libre, l'engagement réciproque implique que le bénévole respecte les statuts de l'association, l'éventuel règlement intérieur, les règles de sécurité, qu'il évite également toute attitude pouvant nuire à la réputation de l'association ou encore qu'il révèle à des tiers des informations confidentielles, etc. L'association devra de son côté s'assurer des règles de sécurité, fournir les informations nécessaires à la réalisation de sa mission, ainsi qu'un cadre d'action approprié, etc.

■ Le statut de travailleur indépendant

Le travailleur indépendant désigne une personne qui exerce son activité de manière indépendante. Contrairement au travailleur salarié, il n'est pas lié à un contrat de travail mais à un contrat de prestation de services, contrat par lequel il s'engage auprès d'une autre personne à fournir un service contre rémunération, sans qu'il y ait pour autant un lien de subordination.



À noter que le travail à titre d'indépendant est généralement soumis à une autorisation d'établissement (ingénieurs, architectes, experts-comptables, etc.), à d'autres lois (médecins, réviseurs, etc.) ou encore à des inscriptions et agréments spécifiques. L'exercice sans autorisation aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales est considéré par le Code du Travail comme travail clandestin.

■ Le statut de travailleur salarié

Le travailleur salarié est celui qui exécute un travail pour un employeur (personne physique ou morale notamment une association sans but lucratif) sur la base d'un contrat de travail. La relation, qui doit respecter le [Code du Travail](#), implique une rémunération et un lien de subordination vis-à-vis de l'employeur (le salarié n'est pas libre dans l'exécution du travail, mais soumis aux ordres de l'employeur).

Le cas particulier de l'entraîneur et du sportif

Selon le Code du Travail luxembourgeois, ne sont pas à considérer comme salariés ceux qui exercent une activité d'entraîneur ou de sportif en exécution d'un contrat qu'ils concluent avec une fédération agréée ou un club affilié, lorsque cette activité se déroule dans les deux circonstances cumulatives suivantes :

- l'activité en question n'est pas exercée à titre principal et régulier, et
- l'indemnité versée en exécution du contrat ne dépasse pas par an le montant correspondant à douze fois le salaire social minimum mensuel ».

Le cumul d'emplois excédant quarante heures

Le salarié cumulant son emploi salarié avec un ou plusieurs autres emplois salariés est obligé de notifier à l'Inspection du travail et des mines les emplois occupés, lorsque sa durée normale de travail excède quarante heures par semaine du fait de ce cumul.

II. La rétribution dans une association

Il est important de poser le cadre des éventuels avantages matériels qui peuvent être légalement obtenus à travers le travail réalisé dans une association sans but lucratif.

■ Le cadre général

L'article 1^{er} de la loi sur les associations et les fondations sans but lucratif, telle qu'elle a été modifiée, précise que l'association sans but lucratif est celle qui ne se livre pas à des opérations industrielles ou commerciales, ou qui ne cherche pas à procurer à ses membres un gain matériel.

Selon l'exposé des motifs du projet de la nouvelle loi sur les associations sans but lucratif et les fondations, le terme « ou » indique que les deux conditions énumérées restent alternatives, autrement dit qu'une association sans but lucratif doit respecter seulement l'une des deux conditions. Cela nous permet ainsi d'avancer qu'un membre peut éventuellement retirer un gain matériel à condition toutefois que l'association ne se livre pas à des opérations industrielles ou commerciales. Nous noterons ainsi qu'une association composée de travailleurs indépendants qui utiliserait la personnalité juridique de l'association pour vendre différents services opère dans l'illégalité. Une association reste par contre libre de rémunérer à titre de travailleur salarié ou indépendant, ceci sans respecter la première condition de la loi, toute personne qui ne serait pas membre associé.

■ L'indemnisation bénévole

À côté de la question de la rétribution d'un membre se pose la limite de l'indemnité éventuellement versée à un bénévole, membre ou non de l'association, sans que cette indemnité ne puisse être considérée comme une forme déguisée rémunération.



- La rémunération est la contrepartie d'un travail fourni dans le cadre d'une activité professionnelle obligeant celui qui l'exerce à s'assurer auprès du Centre commun de la sécurité sociale.
- L'indemnité permet de défrayer le plus souvent sur base forfaitaire les différents frais liés à l'activité bénévole (déplacement, repas, téléphone, etc.).

Si aucun texte juridique ne permet de précisément répondre à la question posée, nous indiquerons que la notion de revenu insignifiant introduite dans le Code de la sécurité sociale permet de considérer qu'une indemnité annuelle supérieure à un tiers du revenu social minimum dépasserait incontestablement le seuil légal.

■ Le cumul entre mandat social et contrat de travail

La question de savoir si un membre du conseil d'administration peut être salarié de l'association est également fréquemment posée. La réponse étant loin d'être évidente, nous avons choisi de reproduire un article éclairant la jurisprudence qui a été publiée par Nathalie Aflalo, Avocat à la Cour, auprès du cabinet d'avocats CMS DeBacker Luxembourg.

Au Luxembourg, aucun texte ne vient interdire la possibilité pour une personne de cumuler une activité de mandataire social (simple administrateur ou gérant, administrateur délégué à la gestion journalière) avec une activité de salarié. Néanmoins, la jurisprudence a tenu à encadrer cette possibilité en limitant le cumul entre les deux activités précitées à 4 conditions cumulatives :

- existence de fonctions techniques distinctes: le contrat de travail devra porter sur des fonctions techniques distinctes des fonctions exercées en vertu du mandat social. Ainsi, la personne souhaitant bénéficier du cumul devra démontrer l'existence d'attributions professionnelles spécifiques.
- existence d'un lien de subordination dans l'exercice des activités salariées: l'employeur doit pouvoir donner des consignes et des ordres au dirigeant, contrôler le bon exercice de son activité de salarié et le sanctionner le cas échéant.
- paiement d'un salaire: les fonctions techniques distinctes en vertu du contrat de travail, doivent avoir pour contrepartie le paiement d'un salaire. En outre la rémunération doit être distincte de celle perçue au titre du mandat social. Enfin, le salarié ne pourra pas renoncer au paiement de cette rémunération.
- le contrat de travail doit être réel et sérieux et ne doit pas être conclu en fraude à la loi et viser uniquement à bénéficier de la protection contre le licenciement et des autres dispositions favorables prévues par le code du travail.

À l'heure actuelle, si pour la plupart des cas la situation semble bien définie en théorie, l'interprétation des conditions faites par les tribunaux n'est pas homogène et varie surtout concernant le cas des administrateurs/gérants délégués à la gestion journalière. En effet, pour apprécier si les critères du cumul sont remplis ou non, la jurisprudence se fonde sur des faisceaux d'indices qui sont appréciés *in concreto*.

FICHE PRATIQUE – ENTRE NON LUCRATIVITE ASSOCIATIVE ET RETRIBUTION

Pour apprécier la possibilité de cumul les tribunaux se fondent principalement sur deux notions à savoir (i) la notion de fonction technique distincte et (ii) l'existence d'un lien de subordination.

Ainsi, les tribunaux ont tendance à rejeter la possibilité du cumul pour un administrateur délégué à la gestion journalière s'il y a inexistence :

- de fonctions techniques distinctes lorsque dans le cadre du contrat de travail aucune description précise des fonctions n'est donnée,
- du lien de subordination lorsque l'administrateur pouvait représenter l'entreprise en justice ou le fait de dépendre du conseil d'administration pour l'exécution de certaines tâches.

Cette situation semble vérifiée alors même que le travailleur est affilié à la sécurité sociale comme salarié, signe un contrat de travail, est associé/actionnaire minoritaire de l'entreprise, fait partie d'un conseil d'administration/de gérance, n'est pas bénéficiaire de l'autorisation d'établissement, a des horaires de travail fixes, et obtient des fiches de salaire mensuel dont la rémunération est fixe.

■ Les dispenses et immunisations sur certains revenus

Il existe également dans la législation luxembourgeoise un ensemble de dispenses et d'immunisations qui touchent les activités bénévoles et professionnelles exercées de manière générale ou plus spécifiquement pour le compte d'une association.

	Code de la sécurité sociale
Indépendants	<p>Dispense pour revenu insignifiant – Tout indépendant qui déclare retirer un revenu professionnel de son activité non salariée ne dépassant pas un tiers du salaire social minimum par an est dispensé des assurances maladie, accident et pension. La dispense qui peut être accordée rétroactivement ne s'applique que pour les périodes pour lesquelles aucune prestation de sécurité sociale n'a été versée.</p> <p>Une personne exerçant une activité dispensée peut cependant demander à être admise à l'assurance obligatoire. Si le revenu professionnel d'un ou de plusieurs exercices passe en dessous du seuil, l'assurance obligatoire est maintenue, à moins que l'assuré n'invoque expressément la dispense.</p> <p>Dispense pour activité occasionnelle – L'indépendant qui exerce son activité professionnelle uniquement d'une façon occasionnelle et non habituelle et ce pour une durée déterminée à l'avance qui ne doit pas dépasser 3 mois par année de calendrier est dispensé des assurances maladie et pension mais non pas de l'assurance accident.</p> <p>Une personne qui exerce son occupation d'une manière régulière mais avec des interruptions (ex : elle travaille seulement les samedis) sans pour autant totaliser une durée supérieure à 3 mois de travail effectif ne pourra pas bénéficier de la dispense étant donné qu'elle exerce son activité de façon habituelle.</p> <p>L'activité occasionnelle doit être la seule activité professionnelle exercée par la personne.</p>
Salariés	<p>Dispense pour activité dans le domaine culturel ou sportif – Sur demande du salarié, l'activité exercée à titre accessoire dans le domaine culturel ou sportif au service d'une association ne poursuivant pas de but lucratif est dispensée des assurances maladie et pension si le revenu professionnel en retiré ne dépasse pas deux tiers du salaire social minimum par an (càd. 13.407,38 euros).</p>

FICHE PRATIQUE – ENTRE NON LUCRATIVITE ASSOCIATIVE ET RETRIBUTION

	<p>L'occupation accessoire doit s'ajouter à une occupation principale à temps complet. Dans le cas où l'intéressé ne justifie pas d'une activité principale proprement dite, l'ensemble des autres activités est à considérer comme activité principale.</p> <p>Est assimilé à une personne qui exerce une occupation principale et peut dès lors bénéficier de la dispense, le titulaire d'une pension (de vieillesse ou d'invalidité) qui exerce à titre accessoire une fonction salariée dans le domaine culturel ou sportif pour compte d'une association ne poursuivant pas de but lucratif.</p> <p>La dispense ne sera pas accordée à une personne qui ne réside pas au Grand-Duché et qui exerce une activité salariée dans son pays de résidence parallèlement à une activité accessoire exercée dans le domaine culturel ou sportif au Luxembourg. Cette personne ne tombera pas sous la compétence de la sécurité sociale luxembourgeoise, et à plus forte raison, sous le champ d'application de la législation relative à la dispense de l'affiliation.</p>
--	---

	Contributions directes
Indépendants	Les revenus d'une occupation à titre d'indépendant sont imposés sur la base du bénéfice réalisé au cours d'une année.
Salariés	Les revenus d'une occupation salariée sont imposés sur la base de l'ensemble des émoluments et avantages obtenus au cours d'une année.
Bénévoles	<p>Une circulaire du directeur des contributions ayant pour objet l'imposition des revenus touchés dans le cadre des activités rentrant dans le domaine du bénévolat vise les contribuables, personnes physiques, qui exercent à côté de leur activité principale une activité accessoire exercée dans le domaine du bénévolat.</p> <p>Les bénévoles exerçant une activité accessoire dans les domaines culturel, sportif, social ou recevant des indemnités versées par diverses associations sans but lucratif ou autres peuvent recevoir jusqu'à 5.000 euros d'indemnités sans devoir les déclarer au titre de leur revenu.</p> <p>Ils peuvent si le montant de leurs indemnités est supérieur à 5.000 euros déduire un montant forfaitaire de 5.000 euros correspondant aux dépenses et frais liés à leur activités bénévoles (frais de déplacement, parking) sans devoir apporter de pièces justificatives. Toute déduction supérieure à un montant de 5.000 euros doit être justifiée.</p>

	Immunisations
	<p>Loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti</p> <p>L'Art. 7 de la loi sur le RMG permet de percevoir un revenu jusqu'à concurrence de 30% du revenu global garanti au ménage sans qu'il ne soit pris en compte dans le calcul de l'indemnité d'insertion. Une personne célibataire sans enfant selon le nouveau barème établi au 1^{er} janvier 2017 pourra ainsi percevoir 420,36 euros de revenu tout en continuant à percevoir la totalité de son indemnité d'insertion. L'ensemble des informations est disponible dans la rubrique barèmes du site du Fonds national de solidarité www.fns.lu</p> <p>Code du Travail</p> <p>Selon le Code du Travail, le chômeur indemnisé est tenu de déclarer tous revenus d'une activité professionnelle rémunérée, régulière ou occasionnelle, en cours d'indemnisation. De tels revenus sont compatibles avec l'indemnité de chômage complet pour autant qu'ils n'excèdent pas dix pour cent du salaire de référence.</p>

III. Les démarches à suivre

Le cadre général

■ Bénévole

Il est avant tout important pour une association de prendre le temps de parler et comprendre les motivations de chaque bénévole. Certaines personnes s'identifient aux finalités de l'association et souhaitent s'investir dans une action qui donne du sens. D'autres personnes recherchent un environnement convivial à l'intérieur duquel elles pourront tisser des liens, tandis que l'association peut être aussi l'espace où s'expérimentent et s'acquièrent de nouvelles compétences. L'important finalement est de comprendre et cultiver ce qui correspond à chacun.



Si la relation entre une association et un bénévole ne peut être contraignante, les deux parties peuvent néanmoins conclure une convention de bénévolat qui permettra de préciser la mission ainsi que les obligations de chacun.

■ Travailleur indépendant

Il est préférable qu'une association qui recourt aux services d'un travailleur indépendant signe un contrat de prestation de services. Il reviendra aux deux parties de respecter les termes du contrat qui devra à la fois préciser la mission, les obligations réciproques, la rémunération, les conditions de cessation ainsi que les lois applicables et la juridiction compétente.



Nous noterons qu'il revient au travailleur de déclarer ses revenus auprès du Centre commun de la sécurité sociale et s'immatriculer à la TVA si elle présume que son chiffre d'affaire annuel va dépasser le seuil de 30.000 euros de la franchise pour petites entreprises. Une simple inscription est requise en-dessous de ce seuil avec communication annuelle du chiffre d'affaire réalisé uniquement.

■ Travailleur salarié

Une association doit prendre conscience, avant d'embaucher une personne, que cette décision constitue une responsabilité qui va au-delà de la procédure administrative. Elle devra bien sûr respecter le Code du Travail, mais sera également tenue légalement responsable des éventuelles fautes commises par ses préposés.

Nous reproduisons ici un ensemble d'informations fréquemment demandées publiées sur le site Guichet.lu – www.guichet.lu

S'immatriculer en tant qu'employeur

Pour pouvoir embaucher du personnel, une association doit introduire une déclaration d'exploitation auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) afin de se faire immatriculer en tant qu'employeur. Cette déclaration d'exploitation permet au CCSS de lui attribuer un numéro d'immatriculation ainsi que la classe de risque correspondant.

<http://www.guichet.public.lu/entreprises/fr/ressources-humaines/recrutement/employeur/immatriculation-employeur/index.html>

Conclure un contrat de travail

L'employeur qui souhaite embaucher un travailleur salarié doit conclure un contrat de travail, soit avant, soit au moment même de l'entrée en service du travailleur. Le contrat de travail est la convention qui encadre la relation de travail et par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération. Bien que le droit du travail reconnaisse la validité d'un contrat conclu oralement, il est vivement recommandé de conclure un contrat écrit qui détaille la nature de la relation de travail et ses modalités.

<http://www.guichet.public.lu/entreprises/fr/ressources-humaines/contrat-convention/contrat-travail/duree-indeterminee/index.html>

Tenir compte du salaire social minimum et de l'indexation des salaires

Dans le cadre d'une relation de travail, le salaire constitue la contrepartie directe du travail effectué par le salarié au profit de son employeur. Il peut être composé de différents éléments en espèce ou en nature. En règle générale le salaire est librement déterminé par les 2 parties au moment de la signature du contrat de travail. Néanmoins, tout employeur doit respecter le salaire social minimum applicable en fonction de la qualification du salarié. Les salaires à verser peuvent être impactés par 2 types d'ajustement : l'augmentation des minima sociaux et l'indexation des salaires.

<http://www.guichet.public.lu/entreprises/fr/ressources-humaines/remuneration/paiement-remunerations/salaire/index.html>

Faire la déclaration d'entrée du salarié à la sécurité sociale

L'employeur doit affilier à la sécurité sociale tout salarié nouvellement embauché. L'affiliation s'effectue en adressant une déclaration d'entrée pour salarié du secteur privé au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) pour chaque salarié soit par voie papier, soit par voie électronique via SECUline.

<http://www.guichet.public.lu/entreprises/fr/sante-securite/declaration-secu/affiliation/declaration-entree/index.html>

Obtenir la fiche de retenue d'impôt d'un salarié

Lorsqu'il verse les rémunérations de ses salariés, l'employeur doit effectuer une retenue à la source au titre de l'impôt sur le revenu. Bien que la retenue d'impôt à la source soit opérée pour le compte du salarié, l'employeur est personnellement responsable de l'impôt retenu. Afin de pouvoir effectuer la retenue d'impôt et verser le crédit d'impôt pour salarié, l'employeur doit être en possession de la fiche de retenue d'impôt (dite "carte d'impôt") de chaque salarié, indiquant les retenues applicables.

A défaut de fiche de retenue d'impôt pour un salarié, l'employeur est obligé de l'imposer selon les dispositions tarifaires les plus onéreuses, c'est-à-dire sur base de la classe d'impôt 1 et du taux d'imposition de 33 %. Il devra ensuite procéder, le cas échéant, à une rectification lorsqu'il sera en possession de la fiche de retenue d'impôt. Il sera donc utile d'informer le salarié des démarches qu'il a à effectuer pour obtenir sa fiche de retenue d'impôt. La fiche de retenue d'impôt est valable uniquement pour l'année d'imposition au titre de laquelle elle est établie. La démarche à suivre par le salarié diffère selon qu'il est résident au Luxembourg ou non résident et selon qu'il s'agit d'une première demande ou d'une demande ultérieure.

<http://www.guichet.public.lu/entreprises/fr/ressources-humaines/recrutement/formalites-embauche/obtention-fiche-impot/index.html>

Payer les cotisations sociales pour les salariés

Toute personne qui exerce une activité professionnelle doit en principe être affiliée aux assurances sociales pour bénéficier d'une protection sociale en cas de maladie, de chômage, d'accident du travail, de pension, etc.

A cet effet, l'employeur doit, chaque mois, déclarer les rémunérations brutes versées aux salariés ainsi que le nombre exact d'heures de travail prestées auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS). Sur base de ces rémunérations, le CCSS calcule mensuellement le montant des cotisations sociales relatif à chaque salarié et transmet à l'employeur le montant total des cotisations sociales à payer. Ce montant inclut les cotisations à la charge du salarié ainsi que les cotisations sociales à la charge de l'employeur. Les cotisations sociales dues par les salariés sont directement prélevées sur le salaire par l'employeur qui assume la responsabilité de leur versement global au vu de la facture mensuelle que lui a adressée le CCSS.

<http://www.guichet.public.lu/entreprises/fr/ressources-humaines/remuneration/cotisations-sociales/payer-cotisations/index.html>

Répartition de la charge des cotisations entre l'employeur et le salarié		
	Part du salarié	Part de l'employeur
Assurance maladie (au 01/11/2015)	Prestation en espèces : 0,25% Prestations en nature : 2,80 %	Prestation en espèces : 0,25% Prestations en nature : 2,80 %
Assurance pension	8,00 %	8 %
Assurance dépendance	1,40 %	-
Assurance accident	-	1 %
Santé au travail (STM)	-	0,11 %
Mutualité	-	Dépend de la classe de risque de l'entreprise (entre 0,51 et 2,92 %)

Les restrictions liées à la loi du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration

Les personnes ressortissantes de pays tiers à l'Union européenne ont en fonction de leur titre de séjour un accès plus ou moins limité au marché du travail.



Le **test du marché du travail** consiste à vérifier si le poste déclaré vacant auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) peut être pourvu par une personne disponible sur le marché du travail national ou européen. Lorsque l'ADEM n'est pas en mesure de présenter dans un délai de trois semaines des candidats remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander un certificat lui attestant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix. Le certificat doit être établi dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la demande de l'employeur.

Les personnes soumises au test du marché du travail			
De manière générale tout ressortissants de pays tiers à l'Union européenne résidant à l'étranger	Demandeurs de protection internationale qui sont autorisés après 6 mois de procédure à introduire une demande d'autorisation d'occupation temporaire pour une durée de six mois renouvelable.	Membres de famille d'un ressortissant de pays tiers résidant légalement depuis moins d'une année au Luxembourg	Personnes en possession d'un titre de séjour vie privée résidant légalement au Luxembourg depuis moins d'une année

Nous noterons que les travailleurs hautement qualifiés ainsi que les personnes ayant séjourné légalement au Luxembourg depuis au moins une année au moment de faire la demande ne sont pas soumis au test du marché de l'emploi. Les personnes entrant dans la deuxième catégorie devront néanmoins apporter la preuve auprès de la direction de l'immigration que le poste a été déclaré vacant à l'ADEM.

Les ressortissants de pays tiers dispensés du test du marché de l'emploi		
Travailleurs hautement qualifiés (carte bleue européenne).	Membres de famille d'un ressortissant de pays tiers résidant au Luxembourg depuis plus d'une année.	Personnes en possession d'un titre de séjour vie privée résidant au Luxembourg depuis plus d'une année.
Doivent pour cela apporter la preuve que le poste a bien été déclaré vacant à l'ADEM		
NON	OUI	OUI

FICHE PRATIQUE – ENTRE NON LUCRATIVITE ASSOCIATIVE ET RETRIBUTION

Toute personne soumise à une autorisation de travail devra introduire une **demande auprès de la Direction de l'immigration**.

Les deux parties signeront un contrat de travail, dont la date d'effet pourra mentionner « dès obtention de l'autorisation de travail ». L'employeur devra également remettre à la personne l'original du certificat de l'ADEM qui le joindra à son dossier.

Travailleurs hautement qualifiés	Demandeurs de protection internationale	Membres de famille d'un ressortissant de pays tiers	Personnes en possession d'un titre de séjour vie privée
L'accès au marché du travail est limité à une profession dans un secteur pendant les deux premières années.	L'autorisation d'occupation temporaire est valable pour un employeur déterminé et pour une seule profession. Le bénéfice de l'autorisation temporaire ne donne pas droit à un titre de séjour.	La première autorisation est accordée pour l'exercice d'une profession dans un secteur auprès de tout employeur. Cette restriction s'applique pendant la première année. Les personnes, dont le salaire serait inférieur au salaire social minimum, conservent le même titre de séjour en se voyant toutefois attribuer une autorisation de travail. Les personnes, dont le salaire est égal ou supérieur au salaire social minimum, se voient attribuer un titre de séjour correspondant à leur nouveau statut (travailleur salarié, travailleur indépendant, voir travailleur hautement qualifié).	

Nous noterons finalement que les bénéficiaires de protection internationale, les membres de famille d'un citoyen de l'Union européenne, les personnes ayant obtenu le renouvellement de leur premier titre de séjour ainsi que les résidents de longue durée ont pour leur part **un libre accès au marché du travail**.

Les ressortissants de pays-tiers ayant un accès non restrictif au marché du travail			
Bénéficiaire de protection internationale	Membre de famille d'un citoyen de l'Union européenne	Ressortissant de pays tiers ayant obtenu suite à une première année le renouvellement de son titre de séjour	Résident de longue durée

FICHE PRATIQUE – ENTRE NON LUCRATIVITE ASSOCIATIVE ET RETRIBUTION

RECAPITULATIF (1)			
	Bénévoles	Travailleurs indépendants	Travailleurs salariés
DROIT COMMUN	Sécurité sociale		
	Pas d'affiliation	Affiliation par le travailleur <ul style="list-style-type: none"> • Dispense pour revenu insignifiant • Dispense pour activité occasionnelle 	Affiliation par l'employeur <ul style="list-style-type: none"> • Dispense pour activité dans les domaines culturel ou sportif
	Fiscalité		
	Déclaration de l'ensemble des revenus si activité principale Dispense de déclaration jusqu'à 5.000 euros d'indemnités si l'activité est exercée à titre accessoire.	Déclaration du bénéfice ou revenu net qui est déterminé par comparaison des recettes et des dépenses d'exploitation ou des frais d'obtention. Exonération de la TVA si le chiffre d'affaire ne dépasse pas le seuil de 30.000 euros par an.	Déclaration de l'ensemble des revenus professionnels
	Immunisations		
	<ul style="list-style-type: none"> • Immunisation à concurrence de 30% du revenu minimum garanti (RMG) du ménage sans qu'il ne soit pris en compte dans le calcul de l'indemnité d'insertion • Revenus compatibles avec l'indemnité de chômage complet pour autant qu'ils n'excèdent pas dix pour cent du salaire de référence, c'est à dire du montant qui sert de base à la détermination de l'indemnité de chômage complet. 		

FICHE PRATIQUE – ENTRE NON LUCRATIVITE ASSOCIATIVE ET RETRIBUTION

	RECAPITULATIF (SUITE)		
	Bénévoles	Travailleurs indépendants	Travailleurs salariés
<i>RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS</i>	Peuvent exercer une activité bénévole et le cas échéant percevoir une indemnité de bénévolat.	Ne peuvent exercer une activité professionnelle à titre d'indépendant sauf s'ils sont en possession d'un titre de séjour travailleur indépendant ou font partie des catégories ayant un accès non restrictif au marché du travail. Un ressortissant en possession d'un titre de séjour travailleur salarié peut exercer une activité indépendante à titre accessoire à condition toutefois que sa situation professionnelle continue à justifier son titre de séjour travailleur salarié.	Doivent être en possession d'un titre de séjour ou d'une autorisation de travail ou encore faire partie des catégories ayant un accès non restrictif au marché du travail.
<i>DPI</i>	Peuvent exercer une activité bénévole et le cas échéant percevoir une indemnité de bénévolat.	Ne peuvent exercer une activité professionnelle à titre d'indépendant.	Doivent pour accéder au marché du travail obtenir une autorisation de travail temporaire.
<i>BPI</i>	Peuvent exercer une activité bénévole et le cas échéant percevoir une indemnité de bénévolat.	Peuvent exercer une activité comme travailleur indépendant.	Peuvent exercer une activité comme travailleur salarié.

ANNEXE - EXTRAITS DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE EN LIEN AVEC LES REALITES ASSOCIATIVES

ASSURANCE MALADIE-MATERNITÉ-----

L'assurance a principalement pour objet, dans les limites fixées par la présente loi et les statuts :

- le paiement d'une prestation en espèces sous forme d'indemnité pécuniaire de maladie ou d'indemnité pécuniaire de maternité ;
- la prise en charge des soins de santé ;
- l'organisation et la prise en charge de mesures de médecine préventive et la participation à celles-ci ;
- le paiement d'une indemnité funéraire.

Assurance obligatoire

Sont assurés obligatoirement conformément aux dispositions qui suivent :

- les personnes qui exercent au Grand-Duché de Luxembourg contre rémunération une activité professionnelle pour le compte d'autrui
- les personnes qui exercent au Grand-Duché de Luxembourg pour leur propre compte une activité professionnelle ressortissant de la chambre des métiers, de la chambre de commerce ou de la chambre d'agriculture ou une activité professionnelle ayant un caractère principalement intellectuel et non commercial.
- les membres d'associations religieuses et les personnes pouvant leur être assimilées exerçant au Grand-Duché de Luxembourg une activité dans l'intérêt des malades et de l'utilité générale ;
- les personnes visées par la loi du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement de même que celles visées par la loi du 27 juillet 1992 relative à la participation du Grand-Duché de Luxembourg à des opérations pour le maintien de la paix dans le cadre d'organisations internationales ;
- les jeunes qui exercent un service volontaire conformément à la loi du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes

Exemption et dispense de l'assurance

- Sont dispensées de l'assurance obligatoire les personnes qui exercent leur activité professionnelle uniquement d'une façon occasionnelle et non habituelle et ce pour une durée déterminée à l'avance qui ne doit pas dépasser trois mois par année de calendrier.
- Sur demande de l'intéressé, l'activité exercée à titre accessoire dans le domaine culturel ou sportif au service d'une association ne poursuivant pas de but lucratif est dispensée de l'assurance, si le revenu professionnel en retiré ne dépasse pas deux tiers du salaire social minimum par an.
- si le revenu professionnel retiré de l'activité autre qu'agricole exercée à titre principal ou accessoire ne dépasse pas un tiers du salaire social minimum par an

ASSURANCE ACCIDENT-----

On entend par accident du travail celui qui est survenu à un assuré par le fait du travail ou à l'occasion de son travail. Est également considéré comme accident du travail celui survenu sur le trajet d'aller et de retour. Est considérée comme maladie professionnelle, celle ayant sa cause déterminante dans l'activité assurée.

Assurance obligatoire

Sont assurés obligatoirement dans le cadre d'un régime général d'assurance accident :

- les personnes qui exercent au Grand-Duché de Luxembourg contre rémunération une activité professionnelle pour le compte d'autrui ;
- les personnes qui exercent au Grand-Duché de Luxembourg pour leur propre compte une activité professionnelle ressortissant de la Chambre des métiers, de la Chambre de commerce ou de la Chambre d'agriculture ou une activité professionnelle ayant un caractère principalement intellectuel et non commercial
- les membres d'associations religieuses et les personnes pouvant leur être assimilées exerçant au Grand-Duché de Luxembourg une activité dans l'intérêt des malades ou de l'utilité générale ;
- les personnes visées par la loi modifiée du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement
- les jeunes qui exercent un service volontaire conformément à la loi du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes

Régime spéciaux

Sont également assurés dans le cadre de régimes spéciaux d'assurance accident :

- les personnes participant aux actions de secours et de sauvetage apportées à la personne ou aux biens d'un tiers en péril, aux exercices théoriques et pratiques se rapportant directement à ces actions, pour autant que ces activités se situent dans le cadre d'une association ou d'un corps poursuivant habituellement et bénévolement de tels objectifs ainsi qu'à l'action de secours et de sauvetage apportée spontanément par un particulier à la personne ou aux biens d'un tiers exposé à un péril imminent sur le territoire du Grand-Duché
- les personnes qui exercent à titre bénévole une activité dans les domaines social, socio-éducatif, médico-social ou thérapeutique au profit d'un organisme agréé par l'Etat conformément aux dispositions de la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique ;
- les personnes qui exercent à titre bénévole une activité dans les domaines social, socio-éducatif, médico-social ou thérapeutique au profit d'un organisme agréé par l'Etat conformément aux dispositions de la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique ;
- les membres de la Fédération des Associations des Parents d'Élèves et de ses associations-membres, à savoir les associations de parents d'élèves de l'école fondamentale et les associations de parents d'élèves de l'enseignement postprimaire, participant à une réunion ou une activité organisée par la fédération ou une de ses associations-membres, les représentants des parents d'élèves de l'enseignement fondamental intervenant au niveau d'une école de l'enseignement fondamental, d'une commission scolaire communale ou de la commission scolaire nationale conformément aux dispositions de la loi modifiée du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental, les membres des comités des parents d'élèves intervenant auprès des lycées conformément aux dispositions de la loi modifiée du 25 juin 2004 portant organisation des lycées et lycées techniques;

Exemption et dispense de l'assurance

- Sont dispensées de l'assurance les personnes visées à l'article 85, sous 7), si le revenu professionnel retiré de l'activité autre qu'agricole exercée à titre principal ou accessoire ne dépasse pas un tiers du salaire social minimum par an

ASSURANCE PENSION-----

L'assurance a principalement pour objet des pensions de vieillesse, d'invalidité et de survie.

Assurance obligatoire

Sont assurées obligatoirement, dans le cadre d'un régime général d'assurance pension en cas de vieillesse, d'invalidité et de survie, toutes les personnes qui exercent au Grand-Duché de Luxembourg contre rémunération une activité professionnelle soit pour le compte d'autrui, soit pour leur propre compte, ou justifient de périodes assimilées à de telles périodes d'activité professionnelle.

Comptent également comme périodes effectives d'assurance obligatoire, toutes les périodes d'activité professionnelle ou périodes y assimilées pour lesquelles des cotisations ont été versées, à savoir :

- les périodes correspondant à des périodes d'activité exercée par des membres d'associations religieuses et des personnes pouvant leur être assimilées, dans l'intérêt des malades et de l'utilité générale
- les périodes accomplies dans un pays en voie de développement conformément à la loi du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement ;
- les périodes pendant lesquelles l'intéressé a exercé un service volontaire conformément à la loi du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes ;

Exemption et dispense de l'assurance

- sont dispensées de l'assurance obligatoire les personnes qui exercent leur activité professionnelle uniquement d'une façon occasionnelle et non habituelle et ce pour une durée déterminée à l'avance qui ne doit pas dépasser trois mois par année de calendrier.
- sur demande de l'intéressé, l'activité exercée à titre accessoire dans le domaine culturel, ou sportif au service d'une association ne poursuivant pas de but lucratif est dispensée de l'assurance, si le revenu professionnel en retiré ne dépasse pas deux tiers du salaire social minimum par an.
- sont dispensées de l'assurance les personnes exerçant à titre principal ou accessoire une activité, si le revenu professionnel retiré de l'activité ne dépasse pas un tiers du salaire social minimum par an.

ASSURANCE DÉPENDANCE-----

L'assurance dépendance a principalement pour objet, dans les limites fixées par le présent livre, la prise en charge par des prestations en nature, des aides et soins à la personne dépendante fournis intégralement ou partiellement dans le cadre d'un maintien à domicile ou d'un établissement d'aides et de soins ainsi que des aides techniques et des adaptations du logement.