

# Une ASBL peut-elle mutualiser son service RH avec d'autres structures ?

## Réponse courte

La mutualisation du service RH entre ASBL est légalement possible au Luxembourg, sous réserve du respect des articles [L.125-1](#) à [L.125-8](#) interdisant le **prêt de main-d'oeuvre à but lucratif**. Trois formes juridiques sont envisageables : un **GIE** (loi du 25 mars 1991), une **convention de coopération** formalisée ou un **contrat de travail multi-employeurs**, chaque ASBL étant employeur pour sa quote-part.

Chaque ASBL conserve son **autonomie juridique** et sa responsabilité d'employeur. La convention doit préciser la **répartition des coûts**, la gestion des **données personnelles** conformément au RGPD et les modalités de contrôle. La **consultation** des délégations du personnel est obligatoire (Art. [L.414-1](#)) dans chaque structure concernée.

Il est recommandé de désigner un **coordinateur RH** responsable, d'établir des procédures communes documentées et de prévoir des **modalités de sortie** du dispositif. La mutualisation doit être régulièrement évaluée pour garantir sa conformité légale. Voir également la fiche sur [gestion RH dans une ASBL multi-sites](#).

## Définition

La mutualisation RH désigne le partage organisé et structuré des ressources humaines entre plusieurs **ASBL**, conformément à l'article 26 de la **loi du 7 août 2023**. Elle peut concerner l'administration du personnel, le recrutement, la **formation**, la paie ou la gestion des obligations sociales, dans le respect du cadre légal luxembourgeois. Voir également la fiche relative à [externalisation du traitement de la paie](#).

## Conditions d'exercice

Les conditions légales suivantes doivent être respectées.

Condition	Détail
<b>Prêt de main-d'œuvre</b>	Conformité avec l'article <a href="#">L.125-1</a> interdisant le prêt de main-d'œuvre à but lucratif
<b>Protection données</b>	Respect des articles <a href="#">L.261-1</a> à <a href="#">L.261-5</a> relatifs à la protection des données des salariés
<b>Convention écrite</b>	Établissement d'une convention écrite définissant précisément les modalités de mutualisation
<b>Autonomie</b>	Maintien de l'autonomie juridique de chaque ASBL
<b>Consultation</b>	Information et consultation préalable des délégations du personnel (Art. <a href="#">L.414-1</a> )

## Modalités pratiques

Trois formes de mutualisation sont légalement possibles.

Forme	Détail
<b>GIE</b>	Création d'un GIE selon la loi du 25 mars 1991, avec personnel propre
<b>Convention</b>	Convention de coopération inter-ASBL détaillant la répartition des ressources et responsabilités
<b>Multi-employeurs</b>	Contrat de travail multi-employeurs, chaque ASBL étant employeur pour sa quote-part
<b>Convention écrite</b>	Documentation précise des modalités pratiques
<b>Répartition coûts</b>	Clé de répartition des coûts
<b>Données personnelles</b>	Procédures de gestion des données personnelles
<b>Contrôle</b>	Modalités de contrôle et de reporting

## Pratiques et recommandations

Pour une mutualisation efficace et conforme :

- Désigner un coordinateur RH responsable
- Établir des procédures communes documentées
- Mettre en place un système de traçabilité des activités
- Organiser des réunions régulières de coordination
- Prévoir des modalités de sortie du dispositif
- Former le personnel aux spécificités de chaque structure Voir également la fiche sur [gestion RH dans une ASBL multi-sites](#).

## Cadre juridique

La mutualisation RH entre ASBL est encadrée par les textes suivants :

Référence	Objet
Art. <u>L.125-1</u> à <u>L.125-8</u>	Mise à disposition de personnel
Art. <u>L.261-1</u> et s.	Protection des données des salariés
Art. <u>L.414-1</u>	Information-consultation du personnel
Loi du 7 août 2023, art. 26	Organisation des ASBL
Loi du 25 mars 1991	Groupements d'intérêt économique
Règlement (UE) 2016/679	RGPD

La mutualisation doit être régulièrement évaluée pour garantir sa conformité légale. Tout changement significatif nécessite une mise à jour de la documentation et une nouvelle consultation des instances représentatives du personnel.

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.