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

## Réponse courte

La mutualisation du service RH entre ASBL est legalement possible au Luxembourg, sous reserve du respect des articles L.125-1 a L.125-8 interdisant le **pret de main-d'oeuvre a but lucratif**. Trois formes juridiques sont envisageables : un **GIE** (loi du 25 mars 1991), une **convention de cooperation** formalisee ou un **contrat de travail multi-employeurs**, chaque ASBL etant employeur pour sa quote-part.

Chaque ASBL conserve son **autonomie juridique** et sa responsabilite d'employeur. La convention doit preciser la **repartition des couts**, la gestion des **donnees personnelles** conformement au RGPD et les modalites de controle. La **consultation** des delegations du personnel est obligatoire (Art. L.414-1) dans chaque structure concernee.

Il est recommande de designer un **coordinateur RH** responsable, d'etablir des procedures communes documentees et de prevoir des **modalites de sortie** du dispositif. La mutualisation doit etre regulierement evaluee pour garantir sa conformite legale. 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.

## Questions fréquentes

**Chaque ASBL conserve-t-elle ses responsabilités d'employeur en cas de mutualisation ?**

Oui, 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 et de reporting entre structures partenaires.

**Faut-il consulter la délégation du personnel pour mutualiser le service RH ?**

Oui, la consultation des délégations du personnel est obligatoire (Art. L.414-1) dans chaque structure concernée. L'information et la consultation préalables doivent être documentées et précéder la signature de la convention de mutualisation entre les ASBL participantes.

**Pourquoi désigner un coordinateur RH dans un dispositif de mutualisation ?**

Désigner un coordinateur RH responsable permet d'assurer la cohérence des pratiques, d'établir des procédures communes documentées, de mettre en place un système de traçabilité des activités, d'organiser des réunions régulières de coordination et de former le personnel aux spécificités de chaque structure.


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

**Que doit prévoir une convention de mutualisation RH entre ASBL ?**

La convention doit définir précisément les modalités de mutualisation, la clé de répartition des coûts, les procédures de gestion des données personnelles conformes au RGPD, les modalités de contrôle et de reporting, et les conditions de sortie du dispositif.

**Quelles formes juridiques permettent une mutualisation RH entre ASBL ?**

Trois formes sont possibles : un GIE selon la loi du 25 mars 1991 avec personnel propre, une convention de coopération inter-ASBL formalisée détaillant la répartition des ressources, ou un contrat de travail multi-employeurs où chaque ASBL est employeur pour sa quote-part.

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

Oui, 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'œuvre à but lucratif. Trois formes juridiques sont envisageables selon la situation.

## Conditions d'exercice

Les conditions légales suivantes doivent être respectées.

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

## Modalités pratiques

Trois formes de mutualisation sont légalement possibles.

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


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

## 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. L.125-1 à L.125-8** | Mise à disposition de personnel |
| **Art. L.261-1 et s.** | Protection des données des salariés |
| **Art. L.414-1** | 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.