Une ASBL peut-elle recourir à des missions temporaires ou intérimaires ?

Réponse courte

Une ASBL luxembourgeoise peut recourir a des missions interimaires dans les cas limitativement definis par l'article L.131-4 du Code du travail : **remplacement** d'un salarie absent, **surcroit temporaire** et exceptionnel d'activite, travaux urgents ou **saisonniers**, ou emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI. La duree maximale est de **12 mois**, renouvellements inclus, pour un meme poste (Art. L.131-8).

Le recours necessite un **contrat ecrit** de mise a disposition avec une entreprise de travail interimaire disposant d'un **agrement ministeriel**, mentionnant le motif precis et la duree previsible. L'ASBL doit garantir l'**egalite de traitement** avec les salaries permanents et informer la **delegation du personnel** si elle existe (Art. L.414-3).

Le non-respect des conditions legales expose l'ASBL a la **requalification automatique** du contrat en CDI et a des **sanctions penales**. Une attention particuliere doit etre portee au respect des durees maximales et a la justification rigoureuse du motif de recours. Voir également la fiche relative à règles de gestion du personnel applicables aux ASBL.

Définition

Le travail intérimaire constitue une relation triangulaire impliquant une entreprise de travail intérimaire (ETT), un **salarié** intérimaire et une entreprise utilisatrice (ici l'**ASBL**). Selon l'article L.131-1 du **Code du travail** luxembourgeois, il s'agit de la mise à disposition temporaire de salariés par une ETT auprès d'un utilisateur pour l'exécution d'une tâche précise et non durable. Voir également la fiche relative à règles de gestion du personnel applicables aux ASBL.

Questions fréquentes

Faut-il informer la délégation du personnel d'un recours à l'intérim ?

Oui, l'information préalable de la délégation du personnel est requise si elle existe, conformément aux articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail. Cette information garantit la transparence des décisions de recours à du personnel non permanent.

Que risque une ASBL en cas de recours irrégulier à l'intérim ?

Le non-respect des conditions légales expose l'ASBL à la requalification automatique du contrat en CDI et à des sanctions pénales. Le motif de recours doit être précis, réel et correspondre à l'un des cas limitativement énumérés par l'article L.131-4.

Quelle égalité de traitement s'impose pour un intérimaire en ASBL ?

L'ASBL doit garantir l'égalité de traitement entre l'intérimaire et les salariés permanents en matière de rémunération, conditions de travail et accès aux équipements. Cette obligation s'inscrit dans le principe d'égalité de l'article L.241-1 du Code du travail.

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

Quelle est la durée maximale d'une mission intérimaire dans une ASBL ?

La durée maximale est de 12 mois, renouvellements inclus, pour un même poste, conformément à l'article L.131-8 du Code du travail. Le non-respect de cette durée expose l'ASBL à la requalification automatique du contrat en CDI.

Quelles mentions doit contenir le contrat de mise à disposition entre l'ASBL et l'ETT ?

Le contrat écrit de mise à disposition entre l'ASBL et l'entreprise de travail intérimaire doit mentionner le motif précis du recours, la durée prévisible, les conditions de la mission et le poste concerné. L'agrément ministériel de l'ETT doit être vérifié.

Une ASBL peut-elle recourir à des missions intérimaires au Luxembourg ?

Oui, une ASBL peut recourir à l'intérim dans les cas limitativement définis par l'article L.131-4 : remplacement d'un salarié absent, surcroît temporaire d'activité, travaux urgents, travaux saisonniers ou emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI.

Conditions d’exercice

Les cas de recours autorisés sont limitativement énumérés par l'article L.131-4 du Code du travail.

Cas autorisé	Détail
Remplacement absence	Remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat est suspendu
Remplacement poste	Remplacement d'un salarié dont le poste a pris fin, dans l'attente de la suppression définitive
Surcroît d'activité	Surcroît temporaire et exceptionnel d'activité
Travaux urgents	Travaux urgents pour prévenir des accidents
Travaux saisonniers	Travaux saisonniers
Usage constant	Travaux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI

L'ASBL doit impérativement justifier d'un **motif précis et réel** correspondant à l'un de ces cas légaux.

Modalités pratiques

La mise en place d'une mission intérimaire requiert les éléments suivants.

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

Élément	Détail
Contrat écrit	Contrat de mise à disposition entre l'ASBL et l'ETT agréée
Motif	Mention explicite du motif de recours et de la durée prévisible
Durée maximale	Respect de la durée maximale de 12 mois incluant les renouvellements
Délégation	Information préalable de la délégation du personnel si elle existe
Agrément	Vérification de l'agrément ministériel de l'ETT
Égalité	Garantie de l'égalité de traitement avec les salariés permanents

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale des missions intérimaires, l'ASBL devrait :

- Constituer un dossier justificatif complet pour chaque mission
- Mettre en place une procédure d'accueil et d'intégration
- Assurer un suivi régulier des durées de mission
- Prévoir des entretiens réguliers avec l'intérimaire
- Maintenir une communication étroite avec l'ETT Voir également la fiche sur durée du travail et obligations de l'employeur.

Cadre juridique

Le recours à l'intérim par une ASBL est encadré par les dispositions suivantes :

Référence	Objet
Art. L.131-1 à L.131-21	Cadre général du travail intérimaire
Art. L.131-8	Durée maximale et conditions de renouvellement
Art. L.222-1 à L.222-9	Obligations des entreprises utilisatrices
Art. L.414-3 et L.414-4	Information-consultation des représentants du personnel
Loi modifiée du 7 août 2023	Associations sans but lucratif

Le non-respect des conditions légales expose l'ASBL à la **requalification automatique** du contrat en CDI et à des **sanctions pénales**. Une attention particulière doit être portée au respect des durées maximales et à la justification du motif de recours.

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

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.

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