

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

Réponse courte

Une ASBL luxembourgeoise peut recourir à des missions intérimaires dans les cas limitativement définis par l'article [L.131-4](#) du Code du travail : **remplacement** d'un salarié absent, **surcroît temporaire** et exceptionnel d'activité, travaux urgents ou **saisonniers**, ou emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI. La durée maximale est de **12 mois**, renouvellements inclus, pour un même poste (Art. [L.131-8](#)).

Le recours nécessite un **contrat écrit** de mise à disposition avec une entreprise de travail intérimaire disposant d'un **agrément ministériel**, mentionnant le motif précis et la durée prévisible. L'ASBL doit garantir l'**égalité de traitement** avec les salariés permanents et informer la **délégation du personnel** si elle existe (Art. [L.414-3](#)).

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 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](#).

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.

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.

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.