

Une ASBL peut-elle accueillir du personnel detache d'une entreprise publique ?

Réponse courte

Le détachement de personnel d'une entreprise publique vers une ASBL est possible dans le cadre du **pret temporaire de main-d'oeuvre** prévu aux art. [L.132-1](#) a [L.132-4](#) du Code du travail. L'operation necessite l'**autorisation du ministre du Travail**, une **convention écrite** entre les parties et l'**accord explicite** du salarie concerne. Le contrat de travail initial est maintenu avec l'entreprise d'origine, qui continue de verser la remuneration et d'assurer les cotisations sociales.

Pendant la duree du detachement, l'ASBL est responsable des conditions de securite et de sante au travail (art. [L.132-3](#)). Le salarie detache beneficie de l'**egalite de traitement** avec les salaries de l'ASBL pour les conditions de travail applicables. Tout pret de main-d'oeuvre realise **sans autorisation ministerielle** constitue un pret illicite, passible de **sanctions penales**. Le detachement ne doit jamais avoir pour effet de contourner les regles du travail temporaire.

Définition

Le **détachement temporaire** de personnel designe la mise a disposition provisoire d'un salarie par son employeur d'origine (entreprise publique) aupres d'un utilisateur (ASBL) pour l'execution d'une mission precise et temporaire. Le **contrat de travail** initial est maintenu avec l'entreprise d'origine, qui continue de verser la remuneration et d'assurer les cotisations sociales. Voir aussi la fiche sur [mécénat de compétences en ASBL](#).

Conditions d'exercice

Le détachement de personnel vers une ASBL est soumis aux conditions suivantes.

Condition	Detail
Autorisation ministerielle	Autorisation du ministre du Travail (art. L.132-1 Code du travail)
Accord du salarie	Consentement écrit du salarie concerne
Convention écrite	Convention entre l'entreprise d'origine et l'ASBL
Maintien du contrat	Le contrat de travail initial est maintenu sans perte de salaire (art. L.132-2)
Caractere temporaire	Mission temporaire et non durable
But non lucratif	Le pret ne peut avoir de but lucratif pour l'entreprise d'origine

Modalités pratiques

La convention de détachement doit préciser les éléments suivants.

Element	Detail
Duree	Duree exacte et conditions de renouvellement
Lieu et horaires	Lieu d'execution et horaire de travail
Poste	Caracteristiques particulieres du poste occupe
Remuneration	Maintien de la remuneration par l'entreprise d'origine
Securite	Obligations de l'ASBL en matiere de securite et sante (art. L.132-3)
Retour	Conditions de retour anticipé

Pratiques et recommandations

Verifier la base legale autorisant le détachement dans les statuts de l'entreprise publique et s'assurer que l'activite de l'ASBL est compatible avec la mission d'interet general.

Etablir une description precise des taches et responsabilites du salarie detache, en definissant clairement la chaine hierarchique et le pouvoir de direction exerce par l'ASBL.

Assurer un suivi regulier entre les trois parties (entreprise d'origine, ASBL, salarie) et documenter toute modification par avenant ecrit a la convention.

Voir aussi la fiche sur [clauses spécifiques des contrats de travail associatifs](#).

Garantir l'egalite de traitement du salarie detache avec les salaires permanents de l'ASBL pour les conditions de travail en vigueur dans l'association.

Cadre juridique

Reference	Objet
Art. L.132-1 a L.132-4 Code du travail	Pret temporaire de main-d'oeuvre
Art. L.312-1 Code du travail	Obligations de securite et sante au travail
Art. L.411-1 Code du travail	Representation du personnel
Loi du 7 aout 2023	Cadre general des ASBL

Le non-respect des conditions légales de prêt de main-d'œuvre peut entraîner une requalification en prêt illicite, passible de sanctions pénales. Le détachement ne doit jamais avoir pour effet de contourner les règles du travail temporaire prévues aux art. [L.131-1](#) et suivants du Code du travail.

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.