

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

## Réponse courte

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

Pendant la durée du détachement, l'ASBL est responsable des conditions de sécurité et de santé au travail (art. [L.132-3](#)). Le salarié détaché bénéficie de l'**égalité de traitement** avec les salariés de l'ASBL pour les conditions de travail applicables. Tout prêt de main-d'oeuvre réalisé **sans autorisation ministérielle** constitue un prêt illicite, passible de **sanctions pénales**. Le détachement ne doit jamais avoir pour effet de contourner les règles du travail temporaire.

## Définition

Le **détachement temporaire** de personnel désigne la mise à disposition provisoire d'un salarié par son employeur d'origine (entreprise publique) auprès d'un utilisateur (ASBL) pour l'exécution d'une mission précise et temporaire. Le **contrat de travail** initial est maintenu avec l'entreprise d'origine, qui continue de verser la rémunération et d'assurer les cotisations sociales. Voir aussi la fiche sur [mécénat de compétences en ASBL](#).

## Questions fréquentes

### Le salarié détaché bénéficie-t-il de l'égalité de traitement avec les salariés de l'ASBL ?

Oui, le salarié détaché bénéficie de l'égalité de traitement avec les salariés permanents de l'ASBL pour les conditions de travail applicables. Cette égalité concerne les horaires, le lieu d'exécution, les équipements et l'accès aux services collectifs de l'association.

### Quelle autorisation est requise pour un détachement vers une ASBL ?

L'autorisation du ministre du Travail est obligatoire conformément à l'article L. 132-1 du Code du travail. Le consentement écrit du salarié concerné et une convention écrite entre l'entreprise d'origine et l'ASBL bénéficiaire sont également requis pour valider l'opération.

### Quels risques en cas de prêt de main-d'œuvre sans autorisation ministérielle ?

Tout prêt de main-d'œuvre réalisé sans autorisation ministérielle constitue un prêt illicite, passible de sanctions pénales. Le détachement ne doit jamais avoir pour effet de contourner les règles du travail temporaire prévues aux articles L. 131-1 et suivants du Code du travail.

### Qui est responsable de la sécurité du salarié détaché vers une ASBL ?

Pendant la durée du détachement, l'ASBL est responsable des conditions de sécurité et de santé au travail (art. L. 132-3). La convention de détachement doit préciser les obligations de l'ASBL en cette matière, ainsi que la chaîne hiérarchique fonctionnelle applicable au salarié.

### Qui rémunère le salarié détaché vers une ASBL ?

Le contrat de travail initial est maintenu sans perte de salaire (art. L. 132-2). L'entreprise d'origine continue de verser la rémunération et d'assurer les cotisations sociales. Le salarié conserve l'intégralité de ses droits salariaux pendant toute la durée de la mission.

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

Oui, le détachement de personnel d'une entreprise publique vers une ASBL est possible dans le cadre du prêt temporaire de main-d'œuvre prévu aux articles L. 132-1 à L. 132-4 du Code du travail. L'opération nécessite une autorisation ministérielle et une convention écrite.

## 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. <a href="#">L.132-1</a> Code du travail)
Accord du salarié	Consentement écrit du salarié concerné
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. <a href="#">L.132-2</a> )
Caractère temporaire	Mission temporaire et non durable
But non lucratif	Le prêt ne peut avoir de but lucratif pour l'entreprise d'origine

## Modalités pratiques

La convention de détachement doit préciser les éléments suivants.

Element	Detail
Durée	Durée exacte et conditions de renouvellement
Lieu et horaires	Lieu d'exécution et horaire de travail
Poste	Caractéristiques particulières du poste occupé
Rémunération	Maintien de la rémunération par l'entreprise d'origine
Sécurité	Obligations de l'ASBL en matière de sécurité et santé (art. <a href="#">L.132-3</a> )
Retour	Conditions de retour anticipé

## Pratiques et recommandations

**Verifier** la base legale autorisant le detachement 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 salaries permanents de l'ASBL pour les conditions de travail en vigueur dans l'association.

## Cadre juridique

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

Le non-respect des conditions legales de pret de main-d'oeuvre peut entrainer une requalification en pret illicite, passible de sanctions penales. Le detachement ne doit jamais avoir pour effet de contourner les regles du travail temporaire prevues 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.