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

## Réponse courte

Le detachement de personnel d'une entreprise publique vers une ASBL est possible dans le cadre du **pret temporaire de main-d'oeuvre** prevu aux art. L.132-1 a L.132-4 du Code du travail. L'operation necessite l'**autorisation du ministre du Travail**, une **convention ecrite** 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 **detachement 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.

## 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.


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

**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 detachement 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 ecrit du salarie concerne |
| Convention ecrite | 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 detachement doit preciser les elements 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 anticipe |


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

## 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. 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 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.