Une ASBL doit-elle respecter les procédures ITM en cas de licenciement collectif ?

Réponse courte

Oui, une ASBL doit imperativement respecter les procedures ITM en cas de licenciement collectif, des lors qu'elle emploie habituellement plus de **15 salaries** et envisage de licencier au moins **7 salaries sur une periode de 30 jours** pour des motifs non inherents a la personne des salaries (art. L.166-1). La procedure impose d'**informer et consulter** la delegation du personnel sur les motifs, le nombre de licenciements, les categories concernees et les criteres de selection.

L'ASBL doit ensuite **notifier l'ITM par ecrit** et respecter un **delai de 30 jours** avant toute notification individuelle, sauf reduction expresse accordee par l'ITM. Chaque salarie licencie doit recevoir une **attestation de notification** a l'ITM. L'egalite de traitement doit etre garantie a chaque etape. Le non-respect de la procedure entraine la **nullite des licenciements** et expose l'ASBL a des sanctions civiles et administratives, meme en cas de difficultes economiques reelles.

Définition

Le licenciement collectif désigne la rupture, pour des motifs non inhérents à la personne du **salarié**, d'au moins 7 contrats de travail sur une période de 30 jours dans une entreprise occupant habituellement plus de 15 salariés. Cette définition, posée à l'article L.166-1 du **Code du travail** luxembourgeois, s'applique à toute entité employeur, y compris les associations sans but lucratif (**ASBL**), dès lors qu'elles emploient du personnel salarié.

Le licenciement collectif vise principalement des motifs économiques, techniques ou structurels, et non des raisons disciplinaires ou personnelles. Les ASBL sont donc concernées par cette procédure dès lors que les seuils d'effectif et de licenciements sont atteints.

Questions fréquentes

Comment informer la délégation du personnel ?

L'ASBL doit informer et consulter la délégation du personnel sur les motifs, le nombre de licenciements, les catégories concernées, la période et les critères de sélection. Cette consultation est documentée par des procès-verbaux signés.

Faut-il consulter un juriste avant un licenciement collectif ?

Oui, il est fortement recommandé de solliciter l'avis d'un juriste spécialisé en droit du travail luxembourgeois avant d'initier la procédure, afin d'éviter tout vice de forme ou de fond susceptible d'entraîner la nullité des licenciements.

Quel délai obligatoire avant les licenciements individuels ?

L'ASBL doit respecter un délai de 30 jours à compter de la notification à l'ITM avant toute notification individuelle, sauf réduction expresse accordée par l'ITM. Ce délai permet la consultation et la recherche de mesures alternatives au licenciement.

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

Quelles sanctions pour non-respect de la procédure de licenciement collectif ?

Le non-respect entraîne la nullité des licenciements et expose l'ASBL à des sanctions civiles et administratives, même en cas de difficultés économiques réelles. Chaque étape doit être rigoureusement respectée pour garantir la légalité de la procédure.

Quels documents conserver pour la procédure de licenciement collectif ?

L'ASBL doit conserver les procès-verbaux de consultation, les échanges avec l'ITM, les notifications à la délégation et aux salariés. Chaque salarié licencié reçoit une attestation de notification à l'ITM nécessaire pour ses démarches ultérieures.

Une ASBL doit-elle suivre la procédure ITM en cas de licenciement collectif ?

Oui, dès lors qu'elle emploie habituellement plus de 15 salariés et envisage de licencier au moins 7 salariés sur 30 jours pour des motifs non inhérents à leur personne, conformément à l'article L.166-1 du Code du travail.

Conditions d'exercice

Pour qu'une ASBL soit soumise à la procédure de licenciement collectif, les conditions suivantes doivent être réunies.

Condition	Détail
Effectif	Employer habituellement plus de 15 salariés, tous types de contrats confondus (CDI, CDD, temps plein ou partiel)
Seuil de licenciements	Envisager de licencier au moins 7 salariés sur une période de 30 jours pour des motifs non liés à la personne des salariés

L'obligation de respecter la procédure s'applique indépendamment du statut non lucratif de l'association. L'égalité de traitement entre les salariés doit être garantie tout au long de la procédure, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail.

Modalités pratiques

La procédure de licenciement collectif impose à l'ASBL de suivre plusieurs étapes obligatoires.

Étape	Détail
Information et consultation	Informer la délégation du personnel ou l'ensemble des salariés sur les motifs, le nombre de licenciements, les catégories concernées, la période et les critères de sélection
Notification à l'ITM	Par écrit, avec copie de la notification adressée à la délégation du personnel
Délai de 30 jours	À compter de la notification à l'ITM avant toute notification individuelle, sauf réduction expresse par l'ITM
Attestation	Remise à chaque salarié licencié d'une attestation de notification à l'ITM
Traçabilité	Procès-verbaux de consultation, échanges avec l'ITM, notifications conservés

Le non-respect de ces étapes expose l'ASBL à la nullité des licenciements et à des sanctions administratives.

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

Pratiques et recommandations

Préparer en amont la documentation relative à l'effectif, aux motifs économiques ou structurels et aux critères de sélection des salariés, et documenter la consultation de la délégation du personnel par des procès-verbaux signés.

Conserver toutes les communications avec l'ITM et les salariés concernés, et veiller à l'égalité de traitement et à la non-discrimination lors de la sélection des salariés licenciés.

Solliciter l'avis d'un juriste spécialisé en droit du travail luxembourgeois avant d'initier la procédure, afin d'éviter tout vice de forme ou de fond susceptible d'entraîner la nullité des licenciements.

Cadre juridique

Les procédures ITM en cas de licenciement collectif dans une ASBL reposent sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.166-1 à L.166-8 Code du travail	Procédure de licenciement collectif
Art. L.414-1 et s. Code du travail	Consultation des représentants du personnel
Art. L.251-1 Code du travail	Égalité de traitement
Art. L.614-1 et s. Code du travail	Compétences de l'ITM et contrôles

Le non-respect de la procédure de licenciement collectif par une ASBL, même en cas de difficultés économiques, entraîne la nullité des licenciements et expose l'association à des sanctions civiles et administratives. Il est impératif de respecter chaque étape, notamment la consultation de la délégation du personnel et la notification à l'ITM, pour garantir la légalité de la procédure.

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.