Une ASBL peut-elle bénéficier d'un plan de maintien dans l'emploi ?

Réponse courte

Oui, une ASBL légalement établie au Luxembourg peut bénéficier d'un plan de maintien dans l'emploi (art. L.513-1 à L.513-7 du Code du travail) si elle exerce une **activité économique effective**, emploie des salariés sous contrat luxembourgeois et démontre des **difficultés économiques structurelles** compromettant la pérennité des emplois. L'absence de but lucratif n'exclut pas l'accès au dispositif.

La demande doit être adressée au **ministre du Travail** avec une analyse économique détaillée, des justificatifs financiers et un plan d'action précisant les mesures envisagées. La **consultation de la délégation du personnel** (art. L.414-3) est obligatoire et l'ASBL doit s'engager à **maintenir les emplois** pendant toute la durée du dispositif. Ce mécanisme vise à éviter les licenciements collectifs par des mesures temporaires comme la prise en charge partielle des salaires ou le financement d'actions de formation.

Un rejet de la demande peut compromettre la stabilité de l'emploi au sein de l'association. Il est donc recommandé d'anticiper les difficultés, de documenter rigoureusement chaque étape et de se faire accompagner par un expert juridique ou comptable pour optimiser les chances d'acceptation du dossier.

Définition

Le plan de maintien dans l'emploi est un dispositif prévu aux articles L.513-1 à L.513-7 du **Code du travail** luxembourgeois permettant aux employeurs confrontés à des difficultés économiques structurelles d'obtenir un soutien public pour préserver l'emploi.

Ce mécanisme vise à éviter les **licenciement**s collectifs par la mise en place de mesures temporaires comme la prise en charge partielle des salaires ou le financement d'actions de **formation**.

Questions fréquentes

À qui adresser la demande de plan de maintien dans l'emploi ?

La demande doit être adressée au ministre du Travail avec une analyse économique détaillée, des justificatifs financiers (bilans, comptes de résultats, prévisions), un plan d'action précisant les mesures envisagées et l'avis de la délégation du personnel selon l'article L.414-3.

Faut-il un accompagnement expert pour la demande ?

Oui, il est fortement recommandé de se faire accompagner par un expert juridique ou comptable pour optimiser les chances d'acceptation du dossier. L'anticipation des difficultés et la documentation rigoureuse de chaque étape sont essentielles à la réussite.

Que se passe-t-il en cas de rejet de la demande ?

Un rejet peut compromettre la stabilité de l'emploi au sein de l'association et menacer sa pérennité. Il convient d'anticiper et d'évaluer les dispositifs complémentaires comme la formation continue ou la réaffectation avant toute décision de rupture du contrat de travail.

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

Quelles mesures concrètes peut comprendre le plan de maintien ?

Le plan peut inclure une prise en charge partielle des salaires, le financement d'actions de formation continue, une réaffectation des salariés ou d'autres mesures temporaires visant à éviter les licenciements collectifs et à préserver l'emploi durablement.

Quels engagements en cas d'octroi d'un plan de maintien ?

L'ASBL doit s'engager à maintenir les emplois pendant toute la durée du dispositif et à mettre en œuvre les mesures prévues. Elle doit également respecter les principes d'égalité de traitement entre salariés et garantir la traçabilité des décisions prises.

Une ASBL peut-elle bénéficier d'un plan de maintien dans l'emploi ?

Oui, selon les articles L.513-1 à L.513-7 du Code du travail, si elle exerce une activité économique effective, emploie des salariés sous contrat luxembourgeois et démontre des difficultés économiques structurelles. L'absence de but lucratif n'exclut pas l'accès au dispositif.

Conditions d'exercice

Pour être éligible, l'ASBL doit remplir les conditions suivantes.

Critère	Détail
Établissement	Être légalement établie au Luxembourg
Activité	Exercer une activité économique effective
Personnel	Employer du personnel sous contrat de travail luxembourgeois
Difficultés	Justifier de difficultés économiques structurelles avérées
Menace	Démontrer que la situation menace la pérennité des emplois
Redressement	Mettre en œuvre des mesures internes de redressement
Égalité	Respecter les principes d'égalité de traitement entre salariés (L.161-1) et garantir la traçabilité des décisions prises

Modalités pratiques

La demande doit être adressée au ministre du Travail avec les éléments suivants.

Élément	Détail
Analyse économique	Analyse détaillée de la situation économique
Plan d'action	Mesures de maintien dans l'emploi précisées
Justificatifs financiers	Bilans, comptes de résultats, prévisions
Avis délégation	Avis de la délégation du personnel (L.414-3)
Engagement	Maintien des emplois pendant la durée du dispositif et mise en œuvre des mesures prévues

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Anticiper les difficultés et préparer un dossier complet
- Privilégier le dialogue social avec les représentants du personnel
- Documenter rigoureusement chaque étape de la procédure
- Se faire accompagner par un expert juridique ou comptable
- Évaluer les dispositifs complémentaires (formation continue, réaffectation)
- Étudier les alternatives à la rupture du contrat de travail avant toute décision

Cadre juridique

Le plan de maintien dans l'emploi applicable aux ASBL est régi par les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.513-1 à L.513-7 du Code du travail	Conditions et procédure du plan de maintien dans l'emploi
Art. L.414-3 du Code du travail	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
Art. L.161-1 du Code du travail	Principe d'égalité de traitement
Art. L.261-1 du Code du travail	Obligations générales de l'employeur

L'absence de but lucratif n'exclut pas l'accès au dispositif, mais l'ASBL doit démontrer rigoureusement la réalité de ses difficultés économiques et son activité effective. Un rejet peut compromettre la stabilité de l'emploi et la pérennité de l'association.

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.