

Comment anticiper une réorganisation RH lors de la perte d'un financement public dans une ASBL ?

Réponse courte

Une ASBL confrontée à la perte d'un financement public doit mettre en œuvre une procédure encadrée par le Code du travail. Elle doit établir un **plan financier détaillé**, consulter la **délégation du personnel** si plus de **15 salariés** (Art. L.414-1), et rechercher des alternatives aux licenciements telles que le **reclassement**, la formation ou la **réduction du temps de travail**.

En cas de licenciements inévitables : **notification à l'ADEM** des **3 licenciements** sur 30 jours (Art. L.166-2), **plan social** obligatoire au-delà de **7 licenciements**, et **délai de réflexion de 75 jours** avant les premiers départs. Chaque salarié doit recevoir une notification individuelle par **lettre recommandée** respectant les **préavis légaux** selon l'ancienneté (Art. L.124-3).

L'ASBL doit documenter rigoureusement la **cause économique** et anticiper ses obligations de reclassement et de **priorité de reembauche** pendant **un an**. Un accompagnement juridique est fortement recommandé pour sécuriser la procédure. Voir également la fiche relative à notification à l'[ITM](https://itm.public.lu/) en cas de réduction d'effectifs.

Définition

La réorganisation RH suite à la perte d'un financement public constitue une restructuration motivée par des raisons économiques objectives, impliquant des modifications substantielles dans l'organisation du travail ou les conditions d'emploi, conformément à l'article L.121-7 du **Code du travail**. Elle englobe toute mesure organisationnelle visant à adapter la structure de l'**ASBL** à sa nouvelle situation économique.

Conditions d'exercice

La réorganisation RH suite à la perte d'un financement public doit respecter les conditions suivantes.

Condition	Détail
Cause économique	Démonstration d'une cause réelle et sérieuse documentée (perte effective du financement)
Consultation	Consultation préalable obligatoire de la délégation du personnel (art. <u>L.414-1</u> et <u>L.414-2</u>)
Notification ADEM	Obligatoire dès 3 licenciements sur 30 jours (art. <u>L.166-2</u>)
Non-discrimination	Respect du principe de non-discrimination (art. <u>L.251-1</u> et <u>L.251-2</u>)
Plan de maintien	Établissement d'un plan de maintien dans l'emploi si possible (art. <u>L.513-1</u>)

Modalités pratiques

La procédure de réorganisation suit les étapes suivantes.

Étape	Détail
Diagnostic économique	Établissement d'un diagnostic détaillé avec projection financière
Information écrite	Communication complète à la délégation du personnel (art. L.414-3)
Délai de consultation	Minimum 15 jours ouvrables
Notification individuelle	Par lettre recommandée aux salariés (art. L.124-3)
Préavis légaux	Selon l'ancienneté du salarié (art. L.124-3)
Plan social	Négociation obligatoire si plus de 7 salariés sur 30 jours (art. L.166-2)
Notification <u>ADEM</u>	Notification détaillée en cas de licenciement collectif

Pratiques et recommandations

Mettre en place une communication transparente et régulière
Constituer un dossier économique complet avec expertise comptable
Proposer des mesures d'accompagnement (formation, reclassement)
Maintenir un dialogue social constructif avec la délégation
Documenter chaque étape de la procédure
Voir également la fiche sur [procédures de licenciement et rupture du contrat](#).

Cadre juridique

Les principales bases légales applicables à la réorganisation RH d'une ASBL sont les suivantes :

Référence	Objet
Art. L.121-7	Modification substantielle du contrat de travail
Art. L.166-1 à L.166-6	Licenciements collectifs (seuils, procédure, sanctions)
Art. L.414-1 à L.414-7	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.124-1 à L.124-11	Dispositions relatives au licenciement
Art. L.251-1	Principe de non-discrimination
Loi modifiée du 7 août 2023	Associations sans but lucratif et établissements d'utilité publique

La réorganisation doit suivre scrupuleusement les étapes légales sous peine de nullité. Un accompagnement juridique est fortement recommandé pour sécuriser la procédure et éviter tout contentieux ultérieur. L'ASBL doit également anticiper ses obligations en matière de reclassement et de priorité de réembauche pendant un an.

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.