Une ASBL doit-elle notifier l'ITM en cas de réduction d'effectifs pour cause budgétaire ?

Réponse courte

Oui, une ASBL doit obligatoirement notifier l'ITM si la reduction d'effectifs atteint les seuils legaux du licenciement collectif (Art. L.166-1) : au moins **7 salaries** sur 30 jours pour les structures de **15 a 149 salaries**, ou au moins **10 salaries** pour celles de **150 salaries ou plus**. En dessous de ces seuils, la notification n'est pas requise sauf pour les salaries proteges.

La notification ecrite doit detailler les **motifs economiques**, le nombre de salaries concernes, le **calendrier previsionnel**, les criteres de selection et le calcul des indemnites. Une copie est transmise simultanement a la **delegation du personnel**. Un **delai de 75 jours** doit etre respecte avant les premiers licenciements (Art. L.166-4).

Le non-respect de cette procedure entraine la **nullite des licenciements** et des **sanctions administratives**. En cas de doute sur l'application des seuils, il est conseille de notifier l'ITM par precaution et de constituer un dossier economique complet justifiant les difficultes budgetaires. Voir également la fiche sur licenciement abusif dans une ASBL.

Définition

Le licenciement collectif désigne tout licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des **salarié**s, lorsque le nombre de licenciements atteint les seuils légaux sur une période de 30 jours (Art. L.166-1 du **Code du travail**). Cette définition s'applique à toute entité employeur, y compris les **ASBL**, indépendamment de leur statut juridique. Voir également la fiche relative à réorganisation RH lors de perte de financement.

Questions fréquentes

Faut-il notifier l'ITM en deçà des seuils du licenciement collectif ?

En dessous des seuils, la notification n'est pas requise sauf pour les salariés protégés. En cas de doute sur l'application des seuils, il est conseillé de notifier l'ITM par précaution et de constituer un dossier économique complet justifiant les difficultés budgétaires de l'ASBL.

Faut-il un plan social pour un licenciement collectif dans une ASBL ?

Un plan social devient obligatoire dès 7 licenciements sur 30 jours dans les ASBL de 15 à 149 salariés. Il doit prévoir des mesures de reclassement, de formation, d'accompagnement et un calendrier de mise en œuvre soumis à la consultation de la délégation.

Que risque une ASBL en cas de non-notification d'un licenciement collectif ?

Le non-respect de la procédure entraîne la nullité des licenciements (Art. L.166-6) et expose l'ASBL à des sanctions administratives. Les salariés peuvent contester leur licenciement et obtenir des indemnités importantes au titre du caractère irrégulier de la procédure.

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

Quel délai de réflexion s'applique après notification d'un licenciement collectif ?

Un délai de 75 jours doit être respecté avant les premiers licenciements (Art. L.166-4 du Code du travail). Ce délai permet la négociation d'un plan social, la recherche d'alternatives de reclassement et la consultation effective de la délégation du personnel.

Quels éléments doit contenir la notification du licenciement collectif à l'ITM ?

La notification écrite doit détailler les motifs économiques, le nombre et catégories de salariés concernés, le calendrier prévisionnel, les critères de sélection et la méthode de calcul des indemnités de départ. Une copie est transmise simultanément à la délégation du personnel.

Une ASBL doit-elle notifier l'ITM en cas de réduction d'effectifs pour motif budgétaire ?

Oui, une ASBL doit notifier l'ITM si la réduction atteint les seuils légaux du licenciement collectif (Art. L.166-1) : au moins 7 salariés sur 30 jours pour 15 à 149 salariés, ou au moins 10 pour 150 salariés et plus.

Conditions d’exercice

Les seuils déclenchant l'obligation de notification sont les suivants.

Seuil	Détail
15-149 salariés	Au moins 7 licenciements sur 30 jours
? 150 salariés	Au moins 10 licenciements sur 30 jours

La notification devient obligatoire dès que ces seuils sont atteints, même si les licenciements sont échelonnés sur la période.

Modalités pratiques

L'ASBL doit transmettre à l'ITM les éléments suivants.

Élément	Détail
Notification	Notification écrite du projet de licenciement collectif
Motifs	Motifs économiques ou budgétaires détaillés
Effectif	Nombre et catégories de salariés concernés
Calendrier	Calendrier prévisionnel des licenciements
Critères	Critères de sélection des salariés
Indemnités	Méthode de calcul des indemnités de départ

Une copie de cette notification doit être transmise simultanément à la délégation du personnel.

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

Pratiques et recommandations

Pour une procédure conforme, il est recommandé de :

- Constituer un dossier économique complet justifiant les difficultés budgétaires
- Consulter la délégation du personnel avant toute décision définitive
- Respecter le délai de réflexion de 75 jours avant les premiers licenciements
- Documenter toutes les étapes de la procédure
- Prévoir un plan social si requis par la convention collective Voir également la fiche sur licenciement abusif dans une ASBL.

Cadre juridique

Le licenciement collectif en ASBL est encadré par les textes suivants :

Référence	Objet
Art. L.166-1	Définition et seuils du licenciement collectif
Art. L.166-2	Obligation d'information et de consultation
Art. L.166-3	Procédure de notification à l'ITM
Art. L.166-4	Délais de réflexion obligatoires
Art. L.166-5	Sanctions en cas de non-respect
Art. L.166-6	Nullité des licenciements irréguliers

Le non-respect de la procédure de notification entraîne la **nullité des licenciements** et expose l'ASBL à des **sanctions administratives**. En cas de doute sur l'application des seuils, il est conseillé de notifier l'ITM par précaution.

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.