

# 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 réduction d'effectifs atteint les seuils légaux du licenciement collectif (Art. L.166-1) : au moins **7 salariés** sur 30 jours pour les structures de **15 a 149 salariés**, ou au moins **10 salariés** pour celles de **150 salariés ou plus**. En dessous de ces seuils, la notification n'est pas requise sauf pour les salariés protégés.

La notification écrite doit détailler les **motifs économiques**, le nombre de salariés concernés, le **calendrier prévisionnel**, les critères de sélection et le calcul des indemnités. Une copie est transmise simultanément à la **délégation du personnel**. Un **délai de 75 jours** doit être respecté avant les premiers licenciements (Art. L.166-4).

Le non-respect de cette procédure entraîne la **nullité des licenciements** et des **sanctions administratives**. 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. 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 **salariés**, 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.

## Conditions d'exercice

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

Seuil	Détail
<b>15-149 salariés</b>	Au moins 7 licenciements sur 30 jours
<b>? 150 salariés</b>	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.

## 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. <u>L.166-1</u>	Définition et seuils du licenciement collectif
Art. <u>L.166-2</u>	Obligation d'information et de consultation
Art. <u>L.166-3</u>	Procédure de notification à l' <u>ITM</u>
Art. <u>L.166-4</u>	Délais de réflexion obligatoires
Art. <u>L.166-5</u>	Sanctions en cas de non-respect
Art. <u>L.166-6</u>	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.