

Quels sont les effets d'une perte de reconnaissance d'utilité publique sur les obligations RH ?

Réponse courte

La perte de reconnaissance d'utilité publique (articles 26 à 29 de la loi du 7 août 2023) n'affecte pas la validité des contrats de travail existants. L'entité conserve son existence juridique et doit maintenir l'intégralité de ses obligations d'employeur, tout en perdant les **avantages fiscaux** et sociaux liés au statut. Les conventions collectives sectorielles restent pleinement applicables.

L'employeur doit **informer et consulter** la délégation du personnel (Art. L.414-3), puis **notifier individuellement** chaque salarié par écrit. Toute **modification substantielle** suit la procédure de l'article L.121-7 avec un préavis de **3 mois**. Les contrats mentionnant l'utilité publique doivent être révisés par avenant.

La perte du statut ne constitue pas en soi un **motif de licenciement économique** (Art. L.124-2). Un **audit social** préalable est recommandé pour identifier les impacts sur chaque salarié et établir un calendrier détaillé des changements à opérer. Voir également la fiche relative à obligations sociales et fiscales des ASBL employeurs.

Définition

La reconnaissance d'utilité publique est un statut spécial accordé par arrêté grand-ducal aux associations et fondations selon les articles 26 à 29 de la **loi du 7 août 2023**. Ce statut octroie des avantages fiscaux et administratifs spécifiques aux entités remplissant des missions d'intérêt général.

Sa perte, prononcée par arrêté grand-ducal sur avis du Ministre de la Justice, entraîne la fin de ces avantages sans affecter l'existence juridique de l'entité. Voir également la fiche relative à obligations sociales et fiscales des ASBL employeurs.

Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter les obligations suivantes :

| Obligation | Détail |
|----------------------------------|--|
| Contrats de travail | Maintenir l'intégralité des contrats en cours (Art. L.121-1) |
| Code du travail | Appliquer strictement le Code du travail et les conventions collectives sectorielles |
| Consultation | Informier et consulter la délégation du personnel (Art. L.414-3) |
| Notification individuelle | Notifier individuellement toute modification substantielle (Art. L.121-7) |
| Sécurité sociale | Maintenir l'affiliation obligatoire à la sécurité sociale (Art. L.411-1) |

Modalités pratiques

La transition nécessite les actions suivantes :

| Action | Détail |
|------------------------------|--|
| Notification | Notification écrite individuelle à chaque salarié détaillant les changements de statut |
| Révision des contrats | Révision des contrats mentionnant explicitement l'utilité publique |
| Documents sociaux | Mise à jour des documents sociaux et du règlement intérieur |
| Affiliations | Adaptation des affiliations aux organismes de sécurité sociale |
| Rémunération | Révision de la politique de rémunération et des avantages sociaux |

Pratiques et recommandations

Réaliser un audit social complet avant toute modification, afin d'identifier précisément les impacts sur chaque salarié.

Établir un calendrier détaillé des changements à opérer, en prévoyant des délais suffisants pour chaque étape.

Organiser des réunions d'information avec le personnel pour expliquer les conséquences concrètes de la perte de statut.

Constituer un dossier documentant chaque étape du processus, garantissant la traçabilité des décisions prises.

Solliciter l'accompagnement d'un expert en droit social pour sécuriser juridiquement l'ensemble de la transition. Voir également la fiche relative à [contrôle de la Cour des comptes et autorités de tutelle](#).

Cadre juridique

Les obligations RH lors d'une perte de reconnaissance d'utilité publique reposent sur les textes suivants :

| Référence | Objet |
|----------------------------------|--|
| Art. L.121-7 | Modification substantielle du contrat de travail |
| Art. L.414-3 | Obligations d'information-consultation |
| Art. L.121-4 | Mentions obligatoires du contrat |
| Art. L.411-1 | Affiliation obligatoire à la sécurité sociale |
| Art. 26 à 29, loi du 7 août 2023 | Régime des associations d'utilité publique |

La perte du statut d'utilité publique ne peut constituer en soi un motif de licenciement économique selon l'article [L.124-2](#). Toute modification substantielle des conditions de travail doit être objectivement justifiée et notifiée selon les procédures légales, sous peine de nullité.

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.