Quelles procédures RH appliquer en cas de cessation d'activité d'une ASBL ?

Réponse courte

La cessation d'activite d'une ASBL entraine la dissolution de l'association et impose le licenciement de l'ensemble des salaries. Le Code du travail s'applique integralement : si l'ASBL emploie **15 salaries ou plus**, les dispositions relatives au **licenciement collectif** (art. L.166-1 et suivants) s'imposent, avec une procedure d'information et de consultation prealable de la delegation du personnel et une notification obligatoire a l'ADEM et au comite de conjoncture.

Chaque salarie doit recevoir une **lettre de licenciement motivee** respectant les delais de preavis fixes par l'article L.124-3 en fonction de l'ancienne te. L'ASBL doit proceder au **solde de tout compte**, verser les **indemnites de depart** (art. L.124-7) et delivrer les certificats de travail. Les administrateurs et le liquidateur engagent leur **responsabilite personnelle** en cas de non-respect des procedures. La dissolution elle-meme suit la procedure prevue par la loi du 7 aout 2023 sur les ASBL. Voir aussi la fiche sur plan social en cas de licenciement collectif.

Définition

La cessation d'activité d'une **ASBL** désigne l'arrêt définitif de toutes les activités de l'association, suivi de sa dissolution et de sa liquidation. Du point de vue RH, elle implique la rupture de l'ensemble des contrats de travail en cours et le respect d'une procédure de licenciement conforme au **Code du travail**. La cessation constitue un motif réel et sérieux de licenciement indépendant de la personne du **salarié**. Voir aussi la fiche sur réintégration d'un salarié injustement licencié.

Questions fréquentes

Comment archiver les dossiers du personnel après la dissolution d'une ASBL ?

Le liquidateur doit veiller à l'archivage sécurisé des dossiers personnels conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018, et désigner un responsable de la conservation des données post-dissolution. La durée légale de conservation s'applique même après la dissolution de l'association.

Faut-il notifier l'ADEM en cas de cessation d'activité d'une ASBL ?

Oui, en cas de licenciement collectif consécutif à une cessation d'activité, une notification à l'ADEM et au comité de conjoncture est obligatoire (art. L.166-1 et suivants). La consultation préalable de la délégation du personnel est également requise dans les ASBL de 15 salariés ou plus.

Les administrateurs d'une ASBL en cessation engagent-ils leur responsabilité personnelle ?

Oui, les administrateurs et le liquidateur engagent leur responsabilité personnelle en cas de non-respect des procédures de licenciement et de la procédure de dissolution prévue par la loi du 7 août 2023. Un accompagnement juridique est fortement recommandé tout au long du processus.

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

Quelles indemnités sont dues aux salariés en cas de cessation d'activité d'une ASBL ?

L'ASBL doit verser les indemnités de départ prévues à l'article L.124-7 du Code du travail, calculées en fonction de l'ancienneté du salarié. Le solde de tout compte doit également couvrir les salaires, congés non pris et autres droits acquis au moment de la rupture.

Quelles procédures RH appliquer en cas de cessation d'activité d'une ASBL ?

La cessation d'activité entraîne la dissolution de l'association et impose le licenciement de l'ensemble des salariés. Le Code du travail s'applique intégralement : si l'ASBL emploie 15 salariés ou plus, les dispositions relatives au licenciement collectif (art. L.166-1 et suivants) s'imposent.

Quels documents de fin de contrat l'ASBL doit-elle remettre lors d'une cessation d'activité ?

L'ASBL doit délivrer à chaque salarié un certificat de travail, un solde de tout compte et une attestation employeur permettant l'inscription à l'ADEM. Ces documents sont obligatoires et doivent être remis dans les délais légaux pour permettre l'accès aux prestations de chômage.

Conditions d'exercice

La procédure de cessation d'activité doit respecter les conditions suivantes en matière de droit du travail.

Critère	Exigence
Décision de dissolution	Vote de l'assemblée générale selon les statuts et la loi du 7 août 2023
Information de la délégation	Consultation préalable si l'ASBL emploie 15 salariés ou plus
Licenciement individuel	Lettre motivée avec respect du préavis (art. L.124-3)
Licenciement collectif	Notification à l'ADEM et au comité de conjoncture (art. L.166-1 et s.)
Indemnités	Versement des indemnités de départ (art. L.124-7)
Documents de fin de contrat	Certificat de travail, solde de tout compte, attestation employeur

Modalités pratiques

La gestion RH de la cessation d'activité suit un calendrier précis.

Étape	Action
Décision de dissolution	Vote de l'assemblée générale et désignation d'un liquidateur
Notification ADEM	Signalement des licenciements prévus si licenciement collectif
Information/consultation	Consultation de la délégation du personnel le cas échéant
Lettres de licenciement	Envoi des lettres recommandées avec motif et préavis
Solde de tout compte	Calcul et versement des salaires, congés et indemnités
Certificats de travail	Remise des documents de fin de contrat à chaque salarié

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

Pratiques et recommandations

Anticiper la procédure de licenciement dès que la décision de cessation est envisagée par le CA, afin de respecter les délais légaux et de préparer les salariés à la transition. Un plan social ou des mesures d'accompagnement volontaires renforcent la responsabilité sociale de l'ASBL.

Calculer précisément les indemnités dues à chaque salarié en tenant compte de l'ancienneté, du salaire de référence et des congés non pris. Toute erreur de calcul expose l'ASBL et ses liquidateurs à des réclamations devant le tribunal du travail.

Conserver les archives du personnel pendant la durée légale de conservation, même après la dissolution de l'ASBL. Le liquidateur doit veiller à l'archivage sécurisé des dossiers personnels conformément au RGPD et à désigner un responsable de la conservation des données post-dissolution.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 7 août 2023 sur les ASBL	Dissolution et liquidation des associations
Art. L.124-1 et s. du Code du travail	Procédure de licenciement
Art. L.124-3 du Code du travail	Délais de préavis
Art. L.124-7 du Code du travail	Indemnités de départ
Art. L.166-1 et s. du Code du travail	Licenciement collectif
RGPD et loi du 1er août 2018	Conservation des données personnelles

La cessation d'activité d'une ASBL ne dispense pas du respect intégral du droit du travail en matière de licenciement. Les administrateurs et le liquidateur engagent leur responsabilité personnelle en cas de non-respect des procédures. Un accompagnement juridique est fortement recommandé tout au long du processus.

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.