

# Une ASBL doit-elle mettre en place un plan social en cas de licenciement collectif ?

## Réponse courte

Oui, une ASBL luxembourgeoise est tenue d'établir un plan social dès lors qu'elle emploie au moins **15 salariés** et envisage au moins **7 licenciements sur 30 jours** ou **15 sur 90 jours** (art. [L.166-1](#)). Son statut d'association sans but lucratif ne la dispense en aucun cas de cette obligation, applicable de manière identique au secteur associatif et au secteur privé. Les difficultés financières ne constituent pas un motif de dérogation.

La procédure impose une **notification écrite préalable** à la dérogation du personnel et à l'[ITM](#) (art. [L.166-2](#)), suivie d'une phase de  **négociation obligatoire de 15 jours**, prorogable d'un commun accord. Le plan doit contenir des mesures concrètes pour réduire les licenciements et en atténuer les conséquences sociales. Le non-respect expose l'ASBL à la **nullité des licenciements** prononcés et à des **sanctions pénales**. Il est recommandé de constituer un dossier économique détaillé et de solliciter l'assistance d'un expert en droit social. Voir aussi la fiche sur [représentation du personnel dans les ASBL](#).

## Définition

Le plan social est un accord négocié entre l'employeur et les représentants du personnel, visant à éviter ou réduire le nombre de **licenciements** et à en atténuer les conséquences par des mesures sociales d'accompagnement. Cette procédure s'applique indistinctement aux entreprises commerciales et aux associations. Voir aussi la fiche sur [procédures RH en cas de cessation d'activité](#).

## Conditions d'exercice

L'obligation de négocier un plan social s'impose lorsque deux conditions cumulatives sont réunies.

Condition	Détail
<b>Effectif minimum</b>	L'ASBL emploie habituellement au minimum 15 salariés liés par contrat de travail
<b>Seuil 30 jours</b>	Le projet concerne au moins 7 salariés sur une période de 30 jours
<b>Seuil 90 jours</b>	Le projet concerne au moins 15 salariés sur une période de 90 jours

## Modalités pratiques

La procédure comprend les étapes suivantes.

Étape	Détail
<b>Notification</b>	Notification écrite préalable du projet à la délégation du personnel et à l' <u>ITM</u> (Art. <u>L.166-2</u> )
<b>Communication</b>	Communication des informations essentielles : motifs, nombre de licenciements, période envisagée
<b>Négociation</b>	Négociation obligatoire pendant 15 jours, prorogeable d'un commun accord
<b>Signature</b>	Signature du plan social ou établissement d'un procès-verbal de désaccord
<b>Transmission</b>	Transmission du document final à l' <u>ITM</u>

## Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre conforme, il est conseillé de : Voir aussi la fiche sur [représentation du personnel dans les ASBL](#).

- Constituer un dossier économique détaillé justifiant le projet de licenciement
- Établir un calendrier précis respectant les délais légaux
- Documenter chaque étape de la procédure par écrit
- Prévoir des mesures d'accompagnement adaptées au contexte associatif
- Solliciter l'assistance d'un expert en droit social

## Cadre juridique

Le plan social en cas de licenciement collectif est encadré par les textes suivants :

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.166-1</u></b>	Champ d'application et seuils déclencheurs
<b>Art. <u>L.166-2</u></b>	Obligations d'information et de consultation
<b>Art. <u>L.166-3</u></b>	Contenu minimal obligatoire du plan social
<b>Art. <u>L.166-4</u></b>	Modalités de négociation
<b>Art. <u>L.166-5</u></b>	Rôle de l'Office national de conciliation
<b>Art. <u>L.166-6</u></b>	Sanctions en cas de non-respect

Le non-respect de la procédure expose l'ASBL à la nullité des licenciements et à des sanctions pénales. La nature non lucrative de l'association ou ses difficultés financières ne constituent pas des motifs légaux de dérogation à ces obligations.

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.