Quelles mesures RH prendre lors d'une fermeture temporaire pour travaux dans une ASBL ?

Réponse courte

En cas de fermeture temporaire pour travaux, l'ASBL doit obligatoirement informer et consulter la délégation du personnel (art. L.414-3). Elle dispose de trois options légales : le **télétravail ou une mutation temporaire**, des **congés collectifs avec un préavis d'un mois** (art. L.233-10), ou le **chômage partiel** auprès du Comité de conjoncture (art. L.511-1 et suivants).

Le **maintien de la rémunération** est obligatoire pendant toute la période de fermeture, sauf en cas de chômage partiel accordé. L'employeur ne peut imposer ni absences non rémunérées ni modification unilatérale des conditions essentielles du contrat de travail. Toute décision doit respecter le principe d'égalité de traitement (art. L.241-1) et être documentée par un suivi régulier. La programmation des travaux pendant les périodes creuses d'activité est vivement recommandée.

Définition

La **fermeture temporaire pour travaux** constitue une interruption planifiée et limitée dans le temps de l'activité d'un établissement, rendue nécessaire par des travaux de rénovation, de maintenance ou de mise en conformité des locaux. Cette situation est encadrée par les obligations générales de **sécurité** et de santé au travail prévues aux art. L.312-1 et L.312-2 du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment optimiser la période de fermeture temporaire pour les salariés ?

Privilégier le télétravail quand possible, programmer les travaux pendant les périodes creuses, établir un plan de communication régulier, et proposer des formations professionnelles pendant l'inactivité pour valoriser le temps disponible et renforcer les compétences de l'équipe.

Comment recourir au chômage partiel en cas de fermeture ASBL ?

Le chômage partiel s'obtient par dépôt d'un dossier auprès du Comité de conjoncture conformément aux articles L.511-1 et suivants. Cette option est subordonnée à la justification objective de la nécessité des travaux par rapports techniques et devis documentés.

La rémunération est-elle maintenue pendant une fermeture pour travaux ?

Oui, le maintien de la rémunération est obligatoire pendant toute la période de fermeture, sauf en cas de chômage partiel accordé. L'employeur ne peut imposer ni absences non rémunérées ni modification unilatérale des conditions essentielles du contrat de travail.

Quel préavis pour imposer des congés collectifs en ASBL ?

Le préavis légal est d'un mois selon l'article L.233-10 du Code du travail. La délégation du personnel doit être consultée préalablement à toute décision, et l'application des mesures doit respecter le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés.

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

Quelles mesures RH prendre lors d'une fermeture temporaire pour travaux d'ASBL ?

Informer et consulter obligatoirement la délégation du personnel selon l'article L.414-3. Trois options légales : télétravail ou mutation temporaire, congés collectifs avec préavis d'un mois (L.233-10), ou chômage partiel auprès du Comité de conjoncture (L.511-1 et suivants).

Quelles obligations de consultation avant une fermeture pour travaux ?

Constitution préalable du dossier technique, évaluation des solutions alternatives, première information de la délégation, puis réunions formelles, information écrite individuelle aux salariés. Le non-respect expose l'ASBL à des sanctions pénales et l'annulation des mesures prises.

Conditions d'exercice

L'ASBL doit respecter les conditions suivantes avant toute fermeture temporaire.

Condition	Détail
Motif objectif	Justification documentée de la nécessité des travaux (rapports techniques, devis)
Consultation délégation	Information et consultation de la délégation du personnel (art. L.414-3)
Solutions alternatives	Examen de toutes les options de maintien d'activité avant la fermeture
Égalité de traitement	Application uniforme des mesures à tous les salariés concernés (art. L.241-1)
Maintien de la rémunération	Obligation de paiement sauf chômage partiel accordé
Délai de prévenance	Respect des délais légaux pour les congés collectifs (art. L.233-10)

Modalités pratiques

La gestion de la fermeture temporaire suit les étapes ci-dessous.

Phase	Action
Préparation	Constitution du dossier technique, évaluation des solutions alternatives, première information de la délégation
Consultation	Réunions formelles avec la délégation, information écrite individuelle aux salariés, dépôt éventuel du dossier de chômage partiel
Exécution	Mise en oeuvre des mesures validées, suivi hebdomadaire documenté, communication régulière
Reprise	Retour des salariés dans leurs postes, bilan de la période de fermeture

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

Pratiques et recommandations

Privilégier le télétravail lorsque la nature des fonctions le permet, en s'appuyant sur les dispositions légales relatives au travail à distance.

Programmer les travaux pendant les périodes creuses d'activité afin de minimiser l'impact sur les salariés et le fonctionnement de l'ASBL.

Établir un plan de communication détaillé et régulier à destination des salariés pour maintenir le lien social et les informer de l'avancement des travaux.

Proposer des formations professionnelles pendant la période d'inactivité pour valoriser le temps disponible et renforcer les compétences de l'équipe. Le recours au télétravail occasionnel constitue une alternative à la fermeture complète. La délégation du personnel doit être associée aux décisions organisationnelles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-3 Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.233-10 Code du travail	Modalités des congés collectifs
Art. L.511-1 et suivants Code du travail	Chômage partiel
Art. L.312-1 et L.312-2 Code du travail	Sécurité et santé au travail
Art. L.241-1 Code du travail	Principe d'égalité de traitement

Le non-respect des procédures d'information et de consultation expose l'ASBL à des sanctions pénales et à l'annulation des mesures prises. L'employeur ne peut imposer des absences non rémunérées ni modifier unilatéralement les conditions essentielles des contrats de travail.

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.