

Quelles sont les informations à fournir avant un licenciement collectif ?

Réponse courte

Avant un licenciement collectif, l'employeur doit fournir par écrit à la délégation du personnel ou au comité mixte les informations suivantes : les motifs du projet, le nombre de salariés habituellement occupés, le nombre et les catégories professionnelles des salariés concernés, la **période envisagée** pour les licenciements, les critères proposés pour le choix des salariés à licencier, ainsi que les mesures prévues pour limiter le nombre de licenciements et atténuer leurs conséquences (reclassement, formation).

Une copie de ces informations doit être simultanément adressée à l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. Les informations doivent être suffisamment détaillées pour permettre à la délégation d'émettre un avis motivé et de proposer des alternatives.

Définition

Le **licenciement collectif** désigne la rupture, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, d'au moins sept contrats de travail au cours d'une période de trente jours, ou de quinze contrats sur une période de quatre-vingt-dix jours, dans une entreprise occupant habituellement au moins **quinze salariés**. Cette procédure est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois afin d'assurer la protection des salariés concernés et la transparence du processus.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il informer l'Inspection du travail et des mines (ITM) avant un licenciement collectif au Luxembourg ?

Oui, une copie des informations transmises à la délégation du personnel doit être adressée simultanément à l'Inspection du travail et des mines (ITM), conformément à l'article L.166-2 du Code du travail. Cette obligation de double information garantit la transparence de la procédure et permet à l'ITM d'exercer son contrôle sur le respect des droits des salariés.

La procédure d'information préalable avant un licenciement collectif s'applique-t-elle en l'absence de délégation du personnel dans l'entreprise ?

En l'absence de représentation du personnel — délégation du personnel ou comité mixte — l'information doit être transmise directement aux salariés concernés, conformément aux dispositions du Code du travail luxembourgeois. L'obligation d'information préalable s'applique dès lors que le seuil de licenciements collectifs est atteint, indépendamment de l'existence ou non d'organes représentatifs dans l'entreprise.

Les mesures de reclassement doivent-elles être précisées dans le dossier d'information transmis à la délégation avant un licenciement collectif ?

Oui, l'employeur doit indiquer dans son information préalable les mesures envisagées pour limiter le nombre de licenciements et atténuer leurs conséquences, telles que le reclassement interne, la formation professionnelle ou la préretraite. La qualité et la précision de ces informations conditionnent la régularité de la procédure et la capacité de la délégation à formuler des propositions alternatives.

Qu'est-ce qu'un licenciement collectif au sens du droit du travail luxembourgeois ?

Le licenciement collectif désigne la rupture, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, d'au moins sept contrats de travail au cours d'une période de trente jours, ou de quinze contrats sur quatre-vingt-dix jours, dans une entreprise occupant habituellement au moins quinze salariés. Cette procédure est encadrée par les articles L.166-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

Quelles informations l'employeur doit-il obligatoirement communiquer à la délégation du personnel avant un licenciement collectif ?

L'employeur doit fournir par écrit les motifs économiques, techniques ou structurels du projet, le nombre de salariés habituellement occupés et le nombre et les catégories professionnelles des postes concernés, la période envisagée pour les licenciements, les critères de choix des salariés et les mesures d'atténuation prévues telles que le reclassement interne ou la formation. Ces informations doivent être suffisamment détaillées pour permettre à la délégation d'émettre un avis motivé et de proposer des alternatives.

Quelles sont les conséquences d'une information insuffisante ou absente avant un licenciement collectif au Luxembourg ?

L'absence ou l'insuffisance d'information préalable de la délégation du personnel peut entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif, exposant l'employeur à des recours judiciaires et à des obligations de réintégration ou d'indemnisation. L'employeur doit conserver la preuve écrite de toutes les informations transmises et des échanges avec la délégation, car la charge de la preuve lui incombe en cas de litige.

Conditions d'exercice

Avant toute notification de licenciement collectif, l'employeur doit impérativement engager une procédure d'information et de consultation du personnel. Cette obligation s'applique dès lors que le seuil de licenciements collectifs est atteint ou susceptible de l'être, indépendamment de la nature des contrats (CDI, CDD, temps plein ou partiel). L'information préalable doit être fournie au comité mixte ou, à défaut, à la délégation du personnel, ou encore, en l'absence de représentation, directement aux salariés concernés.

Modalités pratiques

L'employeur doit communiquer par écrit, dans les meilleurs délais, les informations obligatoires suivantes.

Information requise	Contenu attendu
Motifs du projet	Raisons économiques, techniques ou structurelles justifiant les licenciements
Effectif habituel	Nombre total de salariés occupés dans l'entreprise
Salariés concernés	Nombre et catégories professionnelles des postes supprimés
Période envisagée	Calendrier prévisionnel des licenciements
Critères de choix	Ordre de priorité proposé pour la sélection des salariés à licencier
Mesures d'atténuation	Reclassement interne, formation, préretraite, autres mesures

Simultanément, une copie de cette information doit être adressée à l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

L'information doit être suffisamment détaillée pour permettre à la délégation du personnel d'émettre un avis motivé et de proposer des alternatives.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préparer un **dossier exhaustif** comprenant tous les éléments justificatifs des motifs économiques, techniques ou structurels invoqués. L'employeur doit veiller à la clarté et à la précision des informations transmises, afin d'éviter toute contestation ultérieure sur la régularité de la procédure.

La consultation doit être réelle et permettre un **échange effectif** avec la délégation du personnel, qui doit disposer d'un délai raisonnable pour formuler ses observations. L'absence ou l'insuffisance d'information préalable peut entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.166-1	Définition du licenciement collectif — seuils et conditions
Art. L.166-2	Obligations d'information préalable à la délégation et à l' ITM
Art. L.166-3 à L.166-9	Procédure complète, délais et obligations de l'employeur

L'employeur doit conserver la preuve écrite de toutes les informations transmises et des échanges avec la délégation du personnel, car la charge de la preuve de la régularité de la procédure lui incombe en cas de litige devant le tribunal du 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.