

La formation peut-elle constituer une mesure d'accompagnement au licenciement collectif ?

Réponse courte

Oui, la formation peut constituer une **mesure d'accompagnement** au licenciement collectif au Luxembourg. Elle est expressément reconnue par la législation comme un moyen de limiter les conséquences sociales du licenciement et de favoriser le reclassement des salariés, que ce soit dans le cadre d'un **plan social** ou d'un plan de maintien dans l'emploi.

Pour être valable, la formation doit être adaptée au profil des salariés et aux besoins du marché du travail, proposée avant la notification des licenciements, et faire l'objet d'un **engagement formel** dans le plan social ou le plan de maintien dans l'emploi. L'égalité de traitement doit être respectée, et la consultation de la délégation du personnel est obligatoire sur la nature et le contenu des actions de formation.

La mise en œuvre de la formation implique l'identification des besoins, la possibilité de solliciter l'ADEM pour l'élaboration et le financement, et la remise d'attestations ou de certificats pour assurer la traçabilité. La participation des salariés doit être volontaire et documentée, et la qualité ainsi que la reconnaissance des formations doivent être garanties.

Définition

Dans le cadre d'un **licenciement collectif** pour motifs économiques, l'employeur luxembourgeois doit mettre en place un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi, selon la taille de l'entreprise et le nombre de salariés concernés. Les mesures d'accompagnement visent à limiter les conséquences sociales du licenciement et à favoriser le reclassement des salariés. La formation professionnelle, qu'elle soit de reconversion, d'adaptation ou de perfectionnement, est expressément reconnue par la législation luxembourgeoise comme une mesure d'accompagnement.

Questions fréquentes

La formation professionnelle peut-elle être proposée comme mesure d'accompagnement dans un plan social au Luxembourg ?

Oui, la formation est expressément reconnue par la législation luxembourgeoise comme mesure d'accompagnement dans le cadre d'un licenciement collectif. Elle peut être intégrée au plan social ou au plan de maintien dans l'emploi pour limiter les conséquences sociales du licenciement et favoriser le reclassement des salariés.

La participation des salariés aux formations d'accompagnement est-elle obligatoire ?

La participation des salariés aux actions de formation doit être volontaire et donner lieu à une information écrite sur les modalités pratiques, la durée, les objectifs et les débouchés professionnels visés. La traçabilité des actions de formation doit être assurée par la remise d'attestations ou de certificats.

Quelles conditions doivent être réunies pour intégrer la formation dans un plan social ?

La formation doit viser à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés concernés, être adaptée à leur profil et aux besoins du marché du travail, et faire l'objet d'un engagement formel dans le plan social. Elle doit être proposée avant la notification effective des licenciements, après consultation obligatoire de la délégation du personnel.

Quelles conséquences si le plan social ne prévoit pas de mesures de formation suffisantes ?

L'insuffisance des mesures de formation dans le plan social peut entraîner l'annulation du plan par les juridictions luxembourgeoises. Il est donc essentiel de documenter précisément les actions de formation proposées, d'assurer la traçabilité des démarches et de garantir l'égalité de traitement entre les salariés concernés.

Qui finance les formations proposées dans le cadre d'un licenciement collectif au Luxembourg ?

Les coûts de formation sont à la charge de l'employeur, sauf cofinancement prévu par des dispositifs publics. L'employeur peut solliciter l'appui de l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) pour l'élaboration et le financement des actions de formation prévues dans le plan social.

Conditions d'exercice

La formation peut être intégrée au plan social ou au plan de maintien dans l'emploi sous réserve des conditions suivantes :

Condition	Détail
Objectif de reclassement	La formation doit viser à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés concernés par le licenciement collectif
Adéquation au profil des salariés	Elle doit être adaptée au profil des salariés et aux besoins du marché du travail luxembourgeois
Consultation obligatoire	L'employeur est tenu de consulter la délégation du personnel et, le cas échéant, les syndicats représentatifs sur la nature, la durée et le contenu des actions de formation
Proposition préalable aux licenciements	La formation doit être proposée avant la notification effective des licenciements et faire l'objet d'un engagement formel dans le plan social
Égalité de traitement	L'égalité de traitement entre les salariés doit être respectée lors de la sélection des bénéficiaires des mesures de formation

Modalités pratiques

La mise en œuvre de la formation comme mesure d'accompagnement suit les étapes suivantes.

Label	Détail
Identification des besoins	Analyse des besoins individuels ou collectifs des salariés concernés
Appui de l'<u>ADEM</u>	L'employeur peut solliciter l' <u>ADEM</u> pour l'élaboration et le financement des actions de formation
Modalités de dispensation	Les formations peuvent être dispensées en interne ou par des organismes externes agréés
Financement	Les coûts sont à la charge de l'employeur, sauf cofinancement prévu par des dispositifs publics
Participation volontaire	La participation des salariés doit être volontaire et faire l'objet d'une information écrite sur les modalités, la durée, les objectifs et les débouchés visés
Traçabilité	Les actions de formation doivent être tracées par la remise d'attestations ou de certificats

Pratiques et recommandations

Associer les salariés et leurs représentants à la définition des actions de formation afin d'assurer leur pertinence et leur efficacité. L'employeur doit veiller à la qualité des formations proposées, à leur adéquation avec les compétences recherchées sur le marché du travail luxembourgeois et à la reconnaissance des certifications délivrées.

Documenter précisément les actions de formation dans le plan social ou le plan de maintien dans l'emploi pour prévenir tout contentieux. Il est conseillé d'anticiper les démarches administratives auprès de l'ADEM pour bénéficier d'un accompagnement technique et financier optimal.

Prévoir un encadrement humain pour accompagner les salariés dans leur parcours de formation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.166-1	Plan social
Art. L.166-2	Plan de maintien dans l'emploi
Art. L.414-3	Consultation et information de la délégation du personnel, notamment sur les mesures de formation
Art. L.251-1 et s.	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Circulaire ministérielle du 10 janvier 2017	Mesures de formation adaptées et réinsertion professionnelle
Jurisprudence nationale	Annulation possible du plan social en cas d'insuffisance des mesures de formation
ADEM	Partenaire pour l'élaboration et la validation des actions de formation

Il est impératif de documenter précisément les actions de formation proposées dans le plan social ou le plan de maintien dans l'emploi, d'assurer la traçabilité des démarches et de garantir l'égalité de traitement afin de prévenir tout contentieux relatif à l'insuffisance ou à la discrimination dans les mesures d'accompagnement.

Voir aussi

- [Un salarié peut-il demander une formation en vue d'un reclassement ?](#)
- [Obligations de formation pour les salariés reclassés](#)
- [Obligations légales en cas de restructuration](#)
- [Dispositifs pour accompagner la reconversion professionnelle](#)

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.