Quelles étapes respecter pour un licenciement collectif au Luxembourg ?

Réponse courte

En cas de licenciement collectif au Luxembourg, l'employeur doit suivre une **procédure stricte en 6 étapes principales** :

1. **Justifier des motifs** économiques, techniques ou structurels réels et sérieux
2. **Informer et consulter** la délégation du personnel ou les représentants des salariés
3. **Notifier par écrit à l'ADEM** (qui transmet à l'ITM) le projet de licenciement avec tous les détails obligatoires
4. **Négocier un plan social** avec les représentants des salariés dans un délai de 15 jours
5. **Attendre le délai minimal de 75 jours** avant de procéder aux licenciements individuels
6. **Notifier individuellement** chaque salarié concerné en respectant les préavis légaux

Seuils déclencheurs : ?7 salariés sur 30 jours ou ?15 salariés sur 90 jours dans une entreprise de plus de 15 salariés. Le **non-respect de ces obligations** expose l'employeur à la **nullité des licenciements** et à des sanctions civiles et pénales importantes.

Définition

Le **licenciement collectif** désigne la rupture simultanée de contrats de travail par un employeur pour des **motifs non inhérents à la personne des salariés** (économiques, techniques, structurels), affectant dans une même période **au moins 7 salariés sur 30 jours** ou **au moins 15 salariés sur 90 jours**, dans une entreprise occupant habituellement **plus de 15 salariés**.

Sont **exclus du calcul** : les ruptures volontaires du salarié, l'expiration des CDD, les licenciements pour faute grave et les ruptures conventionnelles. Cette procédure spéciale vise à **protéger l'emploi** et **atténuer les conséquences sociales** des restructurations économiques.

Questions fréquentes

Qu'est-ce qu'un licenciement collectif au Luxembourg et quand s'applique-t-il ?

Un licenciement collectif au Luxembourg désigne la rupture simultanée de contrats de travail pour des motifs économiques, techniques ou structurels (non personnels), affectant au moins 7 salariés sur 30 jours ou 15 salariés sur 90 jours dans une entreprise de plus de 15 salariés. Cette procédure spéciale vise à protéger l'emploi et atténuer les conséquences sociales des restructurations.

Que risque l'employeur en cas de non-respect de la procédure de licenciement collectif ?

Le non-respect de l'une quelconque des obligations procédurales (information, consultation, notification ADEM, négociation plan social, délais de 75 jours) entraîne la nullité automatique de tous les licenciements. L'employeur devra alors réintégrer les salariés et verser les salaires correspondant à la période, en plus de s'exposer à des sanctions civiles et pénales importantes.

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

Quel est le délai minimum à respecter avant de procéder aux licenciements collectifs ?

L'employeur doit respecter un délai incompressible de 75 jours minimum à compter de la notification à l'ADEM avant de procéder aux licenciements individuels. Ce délai peut être prolongé à 90 jours par le Ministre du Travail. Le préavis individuel appliqué sera le plus long entre ces 75 jours et le préavis légal ou conventionnel du salarié.

Quelles sont les 6 étapes obligatoires d'un licenciement collectif ?

Les 6 étapes obligatoires sont : 1) Justifier des motifs économiques, techniques ou structurels réels, 2) Informer et consulter la délégation du personnel, 3) Notifier par écrit à l'ADEM le projet de licenciement, 4) Négocier un plan social dans un délai de 15 jours, 5) Attendre le délai minimal de 75 jours avant les licenciements, 6) Notifier individuellement chaque salarié concerné en respectant les préavis légaux.

Conditions d’exercice

Conditions de fond obligatoires :	Condition	Détail
Motifs légitimes	économiques (difficultés financières), techniques (modernisation) ou structurels (réorganisation)	
Condition 2	Réalité et gravité des difficultés démontrées par l'employeur	
Seuils atteints	7/30 jours ou 15/90 jours dans entreprise >15 salariés	
Motifs non personnels	exclusion des fautes, inaptitudes ou performances individuelles	

Prérequis procéduraux :

- **Consultation préalable** de la délégation du personnel obligatoire
- **Information complète** des représentants des salariés sur les motifs et modalités
- **Négociation de bonne foi** pour établir un plan social
- **Respect des délais** légaux impératifs (15 jours négociation + 75 jours préavis minimum)

Entreprises concernées :

- **Seuil d'application** : entreprises de plus de 15 salariés habituellement
- **Tous secteurs** d'activité publics et privés
- **Filiales et groupes** : obligations s'appliquent indépendamment de la structure

Modalités pratiques

ÉTAPE 1 : Information et consultation préalables

- **Convoquer la délégation** du personnel pour information sur le projet
- **Fournir tous les renseignements** : motifs, nombre de salariés, catégories, période, critères de sélection
- **Permettre la consultation** et la formulation d'observations par les représentants

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

ÉTAPE 2 : Notification officielle à l'ADEM	Étape	Détail
Étape 1	Notification écrite obligatoire à l'ADEM au plus tard au début des négociations	
Contenu minimum	motifs détaillés, nombre et catégories de salariés, période envisagée, critères de choix	
Étape 3	Transmission automatique par l'ADEM vers l'ITM	
Étape 4	Copie aux représentants des salariés de la notification ADEM	

ÉTAPE 3 : Négociation du plan social (délai de 15 jours)

- **Négociations obligatoires** sur les possibilités d'éviter/réduire les licenciements
- **Mesures d'accompagnement** : reclassement, reconversion, réinsertion professionnelle
- **Compensations financières** (seulement après négociation des mesures sociales)
- **Accord écrit** signé par les deux parties ou procès-verbal de désaccord

ÉTAPE 4 : Intervention de l'Office National de Conciliation (si désaccord)

- **Saisine obligatoire** dans les 3 jours suivant le procès-verbal de désaccord
- **Procédure de conciliation** dans les 15 jours maximum
- **Commission paritaire** avec membres spéciaux des deux parties

ÉTAPE 5 : Délai de préavis minimal (75 jours)

- **Délai incompressible** de 75 jours à compter de la notification ADEM
- **Prolongation possible** à 90 jours par le Ministre du Travail
- **Préavis individuels** : application du plus long entre 75 jours et préavis légal/conventionnel
- **Exception** : cessation d'activité par décision de justice

ÉTAPE 6 : Licenciements individuels

- **Notification individuelle** par lettre recommandée à chaque salarié
- **Entretien préalable** si entreprise ?150 salariés (même après plan social)
- **Motivation précise** des motifs de licenciement pour chaque salarié
- **Respect des préavis** et indemnités légales/conventionnelles

Pratiques et recommandations

Documentation indispensable :

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

- **Constituer un dossier** économique probant (comptes, prévisions, analyses sectorielles)
- **Tracer tous les échanges** avec délégation du personnel et ADEM/ITM
- **Conserver les preuves** de consultation et négociations de bonne foi
- **Justifier les critères** de sélection des salariés (objectifs, non discriminatoires)

Sécurisation juridique :

- **Consultation juridique** spécialisée avant démarrage de la procédure
- **Respect scrupuleux** de la chronologie légale (information ? consultation ? notification ? négociation ? délai ? licenciement)
- **Égalité de traitement** dans l'application des critères de sélection
- **Transparence** dans la communication avec tous les acteurs

Gestion des relations sociales :

- **Communication claire** et régulière avec les représentants du personnel
- **Négociation constructive** du plan social avec propositions concrètes
- **Accompagnement personnalisé** des salariés licenciés (outplacement, formation)
- **Suivi post-licenciement** des mesures de reclassement

Anticipation des risques :

- **Vérification des seuils** et calculs de licenciements sur les périodes de référence
- **Contrôle des délais** légaux impératifs sous peine de nullité
- **Préparation aux recours** possibles des salariés licenciés
- **Coordination** avec les filiales/groupe pour éviter les contournements

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.166-1 à L.166-9	Procédure complète de licenciement collectif
Article L.166-1	Définition et seuils du licenciement collectif
Article L.166-2	Négociations pour l'établissement du plan social
Article L.166-3	Information obligatoire des représentants des salariés
Article L.166-4	Notification à l'ADEM et transmission à l'ITM
Article L.166-5	Interdiction de licencier avant conclusion du plan social
Article L.166-6	Délais de préavis minimum de 75 jours
Article L.166-9	Sanctions en cas de non-respect de la procédure
ADEM	Réception des notifications et transmission à l'ITM
ITM	Contrôle de la régularité de la procédure et sanctions
Office National de Conciliation	Médiation en cas de désaccord sur le plan social
Ministre du Travail	Pouvoir de prolongation des délais
Nullité des licenciements	Jurisprudence constante en cas de non-respect des obligations

ATTENTION CRITIQUE : Le non-respect de **l'une quelconque** des obligations procédurales (information, consultation, notification ADEM, négociation plan social, délais de 75 jours) entraîne la **nullité automatique** de tous les licenciements avec obligation de réintégration et versement des salaires. La jurisprudence luxembourgeoise est **très stricte** sur le respect de cette procédure.

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.