Quand parle-t-on de licenciement collectif selon le droit luxembourgeois ?

Réponse courte

On parle de **licenciement collectif selon le droit luxembourgeois** lorsque l'employeur envisage de licencier **pour des motifs non inhérents à la personne des salariés** (motifs économiques) au moins :

- **7 salariés sur une période de 30 jours**, ou
- **15 salariés sur une période de 90 jours**

Ces seuils s'appliquent **quelle que soit la taille de l'entreprise** selon l'article L.166-1 du Code du travail. Le licenciement collectif déclenche automatiquement une **procédure spécifique obligatoire** incluant information et consultation des représentants du personnel, notification à l'ADEM et à l'ITM, négociation d'un **plan social**, et respect d'un délai minimum de **75 jours** avant la prise d'effet des licenciements individuels.

Définition

Le **licenciement collectif** désigne les licenciements effectués par un employeur pour **un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés**, c'est-à-dire pour des **motifs économiques** (restructuration, difficultés financières, fermeture, réorganisation, etc.). Cette notion est strictement encadrée par l'**article L.166-1 du Code du travail luxembourgeois**.

Le licenciement collectif se distingue du **licenciement individuel** par le nombre de salariés concernés sur une période déterminée et par l'obligation de respecter une **procédure spécifique de protection collective**. Il ne s'agit pas d'une addition de licenciements individuels mais d'une **mesure d'ensemble** nécessitant une approche globale et négociée.

Important : Ne sont **pas considérés comme licenciements collectifs** les licenciements pour motifs personnels (faute grave, insuffisance professionnelle), les démissions, les ruptures d'un commun accord, les cessations de plein droit, ou les résiliations en période d'essai.

Questions fréquentes

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

Le non-respect de la procédure de licenciement collectif entraîne la nullité des licenciements prononcés et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales importantes. Les salariés peuvent obtenir des dommages-intérêts pour rupture abusive en plus des indemnités légales.

Quel est le délai minimum à respecter dans une procédure de licenciement collectif ?

L'employeur doit respecter un délai minimum de 75 jours entre la notification du projet de licenciement collectif à l'ADEM et la prise d'effet des licenciements individuels. Ce délai peut être prolongé à 90 jours par le ministre du Travail.

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

Quels motifs peuvent justifier un licenciement collectif ?

Le licenciement collectif ne peut être justifié que par des motifs non inhérents à la personne des salariés, c'est-à-dire des motifs économiques comme les difficultés financières, la restructuration, la réorganisation, la fermeture d'établissement ou la suppression de postes pour raisons économiques ou techniques.

Quels sont les seuils pour qu'un licenciement soit considéré comme collectif au Luxembourg ?

Un licenciement est considéré comme collectif au Luxembourg lorsque l'employeur envisage de licencier pour des motifs économiques au moins 7 salariés sur une période de 30 jours ou au moins 15 salariés sur une période de 90 jours, quelle que soit la taille de l'entreprise selon l'article L.166-1 du Code du travail.

Conditions d'exercice

Les **seuils de déclenchement** du licenciement collectif selon l'article L.166-1 sont :

- **Au moins 7 salariés** licenciés pour motifs économiques **sur une période de 30 jours**
- **Au moins 15 salariés** licenciés pour motifs économiques **sur une période de 90 jours**

Calcul des seuils : Sont pris en compte dans le décompte selon l'article L.166-1(2) :

- Les **licenciements proprement dits** pour motifs économiques
- Les **cessations de contrat à l'initiative de l'employeur** pour motifs non inhérents à la personne (départs négociés, préretraites), **à condition que les licenciements proprement dits soient au moins au nombre de 4**

Motifs concernés : Exclusivement les motifs non inhérents à la personne du salarié :	Condition	Détail
Condition 1	Difficultés économiques de l'entreprise	
Condition 2	Restructuration, réorganisation, fermeture	
Condition 3	Suppression de postes pour raisons économiques ou techniques	
Condition 4	Modification substantielle du contrat refusée par le salarié	

Égalité de traitement : L'employeur doit garantir l'égalité de traitement et appliquer des **critères objectifs** pour la sélection des salariés concernés.

Modalités pratiques

Procédure obligatoire en 4 étapes principales :

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

1. Information et notification (Article L.166-4) :	Étape	Détail
du projet à l'	Notification écrite du projet à l'ADEM (qui transmet à l'ITM)	
Étape 2	Information simultanée des représentants du personnel ou des salariés (entreprises < 15 salariés)	
Contenu obligatoire	motifs détaillés, nombre et catégories de salariés concernés, période envisagée, critères de sélection	

2. Négociation du plan social (Article L.166-2) :

- **Négociations obligatoires** avec les représentants des salariés
- **Objectif** : éviter ou réduire les licenciements, atténuer les conséquences
- **Contenu** : mesures de reclassement, reconversion, accompagnement social

3. Délai obligatoire (Article L.166-6) :

- **75 jours minimum** entre la notification du projet et la prise d'effet des licenciements individuels
- Possibilité de **prolongation à 90 jours** par le ministre du Travail
- **Notification individuelle** possible uniquement après signature du plan social ou procès-verbal de non-conciliation

4. Mise en œuvre et suivi :

- Application des mesures du plan social
- **Traçabilité** de toutes les démarches
- Respect des obligations d'accompagnement

Pratiques et recommandations

Documentation essentielle :

- **Justification précise** des motifs économiques avec données chiffrées
- **Preuve de la réalité** des difficultés ou de la nécessité de restructuration
- **Traçabilité** de tous les échanges avec les représentants du personnel
- **Critères objectifs** de sélection des salariés concernés

Anticipation et communication :

- **Information précoce** des représentants du personnel sur les difficultés
-

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

Transparence sur la situation économique et les perspectives

Exploration des alternatives aux licenciements (chômage partiel, formations, mutations)

- **Encadrement humain** du processus avec accompagnement psychologique

Mesures d'accompagnement recommandées :

- **Reclassement interne** prioritaire dans l'entreprise ou le groupe
- **Formation-reconversion** pour faciliter la réinsertion
- **Cellule de reclassement** externe avec consultants spécialisés
- **Indemnités conventionnelles** supérieures aux minima légaux
- **Aide à la création d'entreprise** pour les volontaires

Respect des obligations légales :

Confidentialité des informations économiques sensibles

- **Protection des données personnelles** des salariés
- **Égalité de traitement** et absence de discrimination
- **Consultation effective** des représentants du personnel

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.166-1 à L.166-9 du Code du travail	définition, seuils, procédure complète, obligations, délais, sanctions
Article L.166-1	définition et seuils de déclenchement (7/30 jours, 15/90 jours)
Article L.166-2	obligation de négociation du plan social avec représentants du personnel
Article L.166-4	notification obligatoire à l'ADEM et à l'ITM
Article L.166-5	conditions de notification individuelle des licenciements
Article L.166-6	délai obligatoire de 75 jours minimum
Article L.166-9	dommages-intérêts en cas de non-respect de la procédure
Articles L.414-1 et suivants	consultation et information de la délégation du personnel
Articles L.241-1 et suivants	égalité de traitement et non-discrimination

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

Le **non-respect de la procédure** de licenciement collectif entraîne la **nullité** des licenciements notifiés avant la signature du plan social, avant le procès-verbal de l'Office national de conciliation ou avant la mise en place d'une délégation (art. L.166-2, §8), et ouvre droit à des dommages-intérêts pour rupture abusive dans les autres cas de non-conformité (art. L.166-9) et expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales** importantes. Les salariés peuvent obtenir des **dommages-intérêts pour rupture abusive** en plus des indemnités légales. Il est **impératif** de consulter l'ITM en cas de doute sur l'application des seuils et de s'assurer d'un accompagnement juridique spécialisé tout au long de la 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.