

# 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.

### 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 :

- Difficultés économiques de l'entreprise
- Restructuration, réorganisation, fermeture
- Suppression de postes pour raisons économiques ou techniques
- 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** :

**1. Information et notification (Article L.166-4)** :

- **Notification écrite** du projet à l'ADEM (qui transmet à l'ITM)
- **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
- 

## 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

- **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

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. 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.