Une rupture pour motif économique donne-t-elle droit à un plan social ?

Réponse courte

Une **rupture pour motif économique** donne droit à un **plan social** uniquement si elle constitue un **licenciement collectif** au sens de l'article **L.166-1** du Code du travail luxembourgeois, c'est-à-dire si l'employeur envisage au moins **7 licenciements sur 30 jours** ou **15 licenciements sur 90 jours** dans une entreprise occupant habituellement au moins 15 salariés.

En dessous de ces seuils, il n'existe **aucune obligation légale** d'établir un plan social, même si plusieurs salariés sont concernés. Lorsque les seuils sont franchis, l'employeur doit engager la procédure de négociation avec la délégation du personnel et notifier le projet à l'ITM, sous peine de nullité des licenciements.

Définition

Le **licenciement collectif pour motif économique** désigne la cessation de plusieurs contrats de travail à l'initiative de l'employeur pour des motifs non inhérents à la personne des salariés, résultant de difficultés économiques, de mutations technologiques ou de nécessités de réorganisation.

Le **plan social** est le dispositif légal par lequel l'employeur et la délégation du personnel négocient des mesures visant à éviter ou limiter les licenciements (reclassement, formation, mobilité interne) et à accompagner les salariés concernés en cas de rupture inévitable.

Questions fréquentes

Qu'est-ce qui détermine l'obligation d'établir un plan social lors d'une rupture pour motif économique au Luxembourg ?

L'obligation d'établir un plan social naît uniquement lorsque la rupture pour motif économique constitue un licenciement collectif, c'est-à-dire quand l'employeur envisage de licencier sur 30 jours au moins 7 salariés (entreprise de 15-149 salariés), 10 salariés (150-249 salariés) ou 15 salariés (250+ salariés). En dessous de ces seuils légaux, aucun plan social n'est obligatoire.

Que risque un employeur qui ne respecte pas l'obligation de plan social ?

L'absence de plan social en cas de licenciement collectif rend la procédure irrégulière et peut entraîner la nullité des licenciements. L'employeur s'expose également à des sanctions et à des risques contentieux importants, d'où l'importance de respecter scrupuleusement la procédure légale.

Quelle procédure l'employeur doit-il suivre pour établir un plan social ?

L'employeur doit informer et consulter la délégation du personnel, notifier le projet à l'Inspection du travail et des mines (ITM), puis ouvrir des négociations pour conclure un plan social avec la délégation du personnel ou les syndicats représentatifs. Le plan doit contenir des mesures concrètes pour éviter ou limiter les licenciements et faciliter le reclassement.

Quels sont les seuils de licenciement collectif qui déclenchent l'obligation de plan social ?

Les seuils varient selon la taille de l'entreprise : 7 salariés licenciés sur 30 jours pour les entreprises de 15 à 149 salariés, 10 salariés pour celles de 150 à 249 salariés, et 15 salariés pour les entreprises d'au moins 250 salariés. Ces seuils sont définis à l'article L.166-1 du Code du travail luxembourgeois.

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

Conditions d’exercice

L'obligation d'établir un plan social naît exclusivement du franchissement des seuils quantitatifs du licenciement collectif prévus par le Code du travail.

Critère	Seuil
Effectif minimal de l'entreprise	15 salariés habituels
Seuil 30 jours	Au moins 7 licenciements
Seuil 90 jours	Au moins 15 licenciements
Motif	Non inhérent à la personne du salarié
Ruptures prises en compte	Licenciements et assimilés
Exclusions	Démission, retraite, fin de CDD
Territoire	Même entreprise ou établissement
Obligation négociée	Plan social négocié de bonne foi

Modalités pratiques

Lorsque les seuils sont atteints, une procédure formalisée s'impose à l'employeur avec des étapes et des interlocuteurs définis par la loi.

Étape	Obligation	Base légale
Information délégation du personnel	Écrite et préalable	L.166-2
Notification à l'ITM	Écrite avec motifs et données	L.166-2
Ouverture des négociations	Dans les 15 jours	L.166-2
Contenu du plan social	Mesures obligatoires minimales	L.166-3
Saisine ONC	En cas de désaccord	L.166-4
Notification individuelle	Après conclusion du plan	L.166-5
Priorité de réembauchage	Pendant un an	L.166-6
Sanction	Nullité des licenciements	L.166-8

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

Pratiques et recommandations

Anticiper toute situation susceptible de franchir les seuils du licenciement collectif, notamment lors de restructurations, en effectuant un décompte précis des ruptures envisagées sur la période pertinente.

Documenter rigoureusement les motifs économiques, techniques ou structurels invoqués, en constituant un dossier justificatif comprenant les données financières, commerciales et organisationnelles pertinentes.

Associer la délégation du personnel dès l'origine du projet pour mener une négociation loyale et constructive, en privilégiant les mesures permettant d'éviter ou de limiter les licenciements contraints.

Solliciter l'appui de l'ITM en amont pour sécuriser la procédure, vérifier la conformité des démarches envisagées et anticiper les éventuelles difficultés avec la délégation du personnel ou l'ONC.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.166-1	Définition et seuils du licenciement collectif
Article L.166-2	Information et consultation obligatoires
Article L.166-3	Contenu obligatoire du plan social
Article L.166-4	Saisine de l'Office national de conciliation
Article L.166-5	Notification individuelle
Article L.166-6	Priorité de réembauchage
Article L.166-8	Sanctions et nullité
Article L.124-11	Licenciement abusif

En cas de doute sur l'atteinte des seuils ou sur la qualification de licenciement collectif, il est impératif de consulter l'Inspection du travail et des mines avant toute notification individuelle. L'absence de plan social entraîne la nullité des licenciements.

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.