À partir de combien de salariés un plan social est-il obligatoire ?

Réponse courte

Un **plan social** est obligatoire dans toute entreprise occupant habituellement au moins **15 salariés**, lorsque l'employeur envisage un **licenciement collectif** pour motif économique, technique ou structurel. L'obligation se déclenche si l'entreprise prévoit **au moins 7 licenciements sur 30 jours** ou **au moins 15 licenciements sur 90 jours**, conformément à l'article **L.166-1** du Code du travail luxembourgeois.

Sont exclus du décompte les ruptures à l'initiative du salarié, les départs à la retraite et les fins normales de CDD. Le plan social doit être négocié avec la délégation du personnel et notifié à l'Inspection du travail et des mines (ITM) avant toute notification individuelle des licenciements.

Définition

Le **plan social** est un dispositif collectif négocié entre l'employeur et la délégation du personnel lors d'un projet de licenciement collectif pour motifs non inhérents à la personne du salarié. Il vise à limiter le nombre de licenciements, favoriser le reclassement interne ou externe et atténuer les conséquences sociales des ruptures.

Son obligation est déterminée par un double critère cumulatif : un **seuil d'effectif** de l'entreprise et un **seuil quantitatif** de licenciements projetés sur une période déterminée. Hors de ces seuils, le plan social n'est pas légalement requis.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de négociation du plan social ?

L'employeur doit d'abord informer par écrit la délégation du personnel et l'ITM, puis négocier le plan social portant sur les mesures de reclassement, formation et indemnisation. En cas d'accord, le plan est transmis à l'ITM pour homologation. Si aucun accord n'est trouvé dans les 30 jours, la saisine de l'Office national de conciliation devient obligatoire.

Qu'est-ce qu'un plan social et quand est-il obligatoire au Luxembourg ?

Un plan social est un dispositif légal obligatoire lors d'un licenciement collectif pour motif économique, technique ou structurel. Il est obligatoire dans toute entreprise occupant habituellement au moins 15 salariés, lorsque l'employeur prévoit au moins 7 licenciements sur 30 jours ou au moins 15 licenciements sur 90 jours.

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

L'absence de plan social en cas de licenciement collectif obligatoire entraîne la nullité des licenciements concernés et expose l'employeur à des dommages et intérêts pour licenciement abusif. Il est donc impératif de respecter l'ensemble des étapes procédurales.

Quels types de licenciements sont pris en compte pour déclencher l'obligation de plan social ?

Seuls les licenciements pour motif économique, technique ou structurel sont comptabilisés. Les ruptures à l'initiative du salarié, les départs à la retraite et les fins de contrat à durée déterminée sont exclus du décompte pour déterminer si les seuils légaux sont atteints.

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

Conditions d’exercice

Les seuils de déclenchement du plan social reposent sur des critères objectifs de taille de l'entreprise et de volume de ruptures envisagées.

Critère	Seuil applicable
Effectif de l'entreprise	Au moins 15 salariés habituels
Seuil court (30 jours)	Au moins 7 licenciements
Seuil long (90 jours)	Au moins 15 licenciements
Motif	Non inhérent à la personne du salarié
Périmètre de calcul	Entreprise ou établissement
Exclusions	Démission, retraite, fin de CDD
Ruptures amiables	Comptées si imputables à l'employeur
Territoire	Luxembourg

Modalités pratiques

Une fois le seuil atteint, l'employeur doit respecter une procédure séquencée garantissant l'information, la négociation et la notification aux autorités compétentes.

Étape	Contenu	Base légale
Notification écrite délégation	Motifs, nombre, catégories, calendrier	L.166-2
Notification à l'ITM	Simultanée avec la délégation	L.166-2
Ouverture des négociations	Sans délai après notification	L.166-2
Information complète	Données économiques et sociales	L.166-2
Négociation loyale	Bonne foi, recherche d'accord	L.166-3
Saisine ONC (si désaccord)	Office national de conciliation	L.166-4
Conclusion du plan social	Signature parties et homologation	L.166-3
Notification individuelle	Après conclusion uniquement	L.166-5

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

Pratiques et recommandations

Évaluer précisément l'effectif habituel de l'entreprise et la nature des ruptures envisagées sur la période de référence pour déterminer si les seuils légaux sont effectivement atteints.

Justifier par un dossier documenté les motifs économiques, techniques ou structurels invoqués, en conservant les données chiffrées, les études d'alternatives et les preuves de la nécessité du projet.

Impliquer précocement la délégation du personnel pour favoriser une négociation constructive, en transmettant toutes les informations requises de manière transparente et dans un calendrier réaliste.

Garantir la traçabilité de chaque étape par la rédaction de procès-verbaux signés, la conservation des courriers échangés avec la délégation et l'ITM, et la documentation des mesures finalement retenues.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.166-1	Seuils de déclenchement du licenciement collectif
Article L.166-2	Information et consultation préalables
Article L.166-3	Contenu et négociation du plan social
Article L.166-4	Office national de conciliation
Article L.166-5	Notification individuelle des licenciements
Article L.166-6	Priorité de réembauchage
Article L.166-8	Sanctions en cas de non-respect
Article L.124-11	Licenciement abusif

L'absence de plan social lorsque les seuils sont atteints entraîne la nullité des licenciements et expose l'employeur à des dommages et intérêts pour licenciement abusif. Il est impératif de vérifier les seuils avant toute notification individuelle.

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.