Qui doit être consulté lors de l'élaboration d'un plan social ?

Réponse courte

Lors de l'élaboration d'un **plan social** au Luxembourg, l'employeur doit obligatoirement consulter la **délégation du personnel** et, dans les entreprises d'au moins 150 salariés, arrêter d'un commun accord avec elle les critères généraux de sélection (art. L.414-9, point 3). Cette consultation doit intervenir **avant toute décision définitive** de licenciement collectif et avant la notification individuelle des ruptures.

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** doit être informée simultanément et peut assister aux réunions. En cas de désaccord sur le plan social, la saisine de l'**Office national de conciliation (ONC)** est obligatoire avant la notification des licenciements, conformément à l'article **L.166-4** du Code du travail.

Définition

La **consultation obligatoire** lors de l'élaboration d'un plan social est la procédure par laquelle l'employeur informe et recueille l'avis des représentants du personnel sur un projet de licenciement collectif, afin de permettre une négociation loyale des mesures destinées à éviter ou limiter les licenciements.

Cette procédure s'applique dès que les seuils du licenciement collectif sont atteints (L.166-1) et conditionne la régularité de la démarche. L'absence de consultation effective expose l'employeur à la nullité des licenciements et à des sanctions administratives.

Questions fréquentes

Comment se déroule concrètement la procédure de consultation pour un plan social ?

L'employeur doit fournir toutes les informations utiles par écrit et organiser au moins deux réunions espacées d'un minimum de 15 jours. Les procès-verbaux doivent être transmis à l'ITM, qui peut assister aux réunions à la demande d'une des parties.

Dans quels cas l'élaboration d'un plan social nécessite-t-elle une consultation obligatoire ?

La consultation est obligatoire dès lors que l'employeur envisage un licenciement collectif affectant, sur une période de 30 jours, au moins 7 salariés dans une entreprise de 15 à 149 salariés, 10 salariés dans une entreprise de 150 à 249 salariés, ou 15 salariés dans une entreprise de 250 salariés et plus.

Que se passe-t-il en cas de désaccord sur le plan social entre l'employeur et les représentants du personnel ?

En cas de désaccord sur le plan social, la procédure de conciliation devant l'Office national de conciliation (ONC) est obligatoire avant toute mise en œuvre des licenciements collectifs.

Qui l'employeur doit-il obligatoirement consulter lors de l'élaboration d'un plan social au Luxembourg ?

L'employeur doit obligatoirement consulter le comité mixte d'entreprise ou, à défaut, la délégation du personnel. Cette consultation doit intervenir avant toute décision définitive de licenciement collectif et avant la notification individuelle des ruptures de contrat.

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

Conditions d’exercice

La consultation doit être réelle, préalable et porter sur l'ensemble des éléments pertinents pour permettre un avis éclairé des représentants du personnel.

Critère	Exigence
Instance à consulter	Délégation du personnel
Antériorité	Avant toute décision définitive
Objet	Motifs, effectifs, critères, calendrier, mesures
Information écrite	Complète et préalable
Délai minimal	15 jours entre les réunions
Nombre de réunions	Au moins deux
Effectivité	Échange réel, pas formelle
Traçabilité	Procès-verbaux signés

Modalités pratiques

La consultation suit un déroulé formalisé garantissant la qualité du dialogue social et la documentation des échanges.

Étape	Modalité	Base légale
Information écrite préalable	Motifs, nombre, catégories, calendrier	L.166-2
Notification simultanée ITM	Transmission des mêmes documents	L.166-2
Première réunion	Présentation et discussion	L.166-2
Remise des documents	Données économiques et sociales	L.166-2
Seconde réunion	Négociation des mesures	L.166-3
Procès-verbaux	Rédigés et signés	Pratique
Saisine ONC si désaccord	Obligatoire après 15 jours	L.166-4
Transmission à l'ITM	Procès-verbaux et plan final	L.166-3

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

Pratiques et recommandations

Associer la délégation du personnel dès la phase préparatoire du projet pour favoriser un dialogue social constructif et recueillir des propositions susceptibles de limiter le nombre de licenciements envisagés.

Transmettre l'ensemble des informations utiles par écrit (données économiques, financières, sociales, critères de sélection) avec un délai suffisant avant la première réunion pour permettre une analyse éclairée.

Organiser au moins deux réunions espacées d'au moins 15 jours, en rédigeant des procès-verbaux circonstanciés signés par les parties pour attester de la réalité et de la qualité des échanges.

Informer simultanément l'ITM et lui transmettre copie de l'ensemble des documents, en anticipant une éventuelle saisine de l'ONC en cas de désaccord persistant avec la délégation du personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.166-1	Seuils de licenciement collectif
Article L.166-2	Obligation d'information et de consultation
Article L.166-3	Négociation et contenu du plan social
Article L.166-4	Saisine obligatoire de l'ONC
Article L.166-5	Notification individuelle après plan
Article L.166-8	Sanctions en cas de non-respect
Article L.415-1	Délégation du personnel
Art. L.414-9, point 3	Critères généraux de sélection en cas de licenciement, arrêtés d'un commun accord avec la délégation à partir de 150 salariés

L'absence ou l'insuffisance de consultation de la délégation du personnel lors de l'élaboration du plan social entraîne la nullité de la procédure de licenciement collectif et expose l'employeur à des sanctions administratives.

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.