L'employeur peut-il proposer un départ volontaire dans un plan social ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut proposer des **départs volontaires** dans le cadre d'un **plan social**, à condition que cette possibilité soit expressément prévue dans le plan social négocié avec la **délégation du personnel**. L'accord des partenaires sociaux sur les modalités et critères d'éligibilité est indispensable, et le départ volontaire ne peut jamais être imposé à un salarié.

La procédure doit être formalisée dans le plan social communiqué à l'**ITM**, avec une information claire des salariés sur les conditions, délais et critères de sélection. Le contrat est alors rompu par **résiliation d'un commun accord** (L.124-13), avec versement d'indemnités au moins équivalentes à celles prévues pour un licenciement collectif.

Définition

Le **départ volontaire** dans un plan social est la possibilité offerte à certains salariés de quitter l'entreprise de leur propre initiative, en contrepartie d'avantages négociés, dans le contexte d'un projet de licenciement collectif. Cette mesure vise à limiter le nombre de licenciements contraints.

Juridiquement, la rupture résultant d'un départ volontaire s'analyse en **résiliation d'un commun accord** au sens de l'article L.124-13 du Code du travail, avec versement des indemnités prévues par le plan social et préservation des droits à l'indemnité de chômage sous réserve des conditions d'octroi.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il imposer un départ volontaire à un salarié dans un plan social ?

Non, le départ volontaire ne peut en aucun cas être imposé à un salarié. Il doit résulter d'une démarche volontaire du salarié qui manifeste son intention par écrit dans le délai imparti. L'employeur ne peut exercer aucune pression directe ou indirecte pour contraindre un salarié à accepter un départ volontaire.

Qu'est-ce qu'un départ volontaire dans le cadre d'un plan social au Luxembourg ?

Le départ volontaire dans un plan social est la possibilité offerte par l'employeur à certains salariés de quitter l'entreprise de leur propre initiative, en contrepartie d'avantages spécifiques négociés, lors d'un licenciement collectif pour motifs économiques. Cette mesure vise à limiter le nombre de licenciements contraints en favorisant des départs sur la base du volontariat.

Quelles indemnités le salarié reçoit-il en cas de départ volontaire dans un plan social ?

Le salarié qui opte pour un départ volontaire reçoit les indemnités prévues au plan social, qui ne peuvent être inférieures à celles prévues par la loi pour un licenciement collectif. Le contrat de travail est rompu d'un commun accord et les indemnités sont soumises au régime fiscal et social applicable aux indemnités de licenciement collectif.

Quelles sont les conditions pour proposer un départ volontaire dans un plan social ?

L'employeur peut proposer un départ volontaire uniquement dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motifs économiques. Cette possibilité doit être expressément prévue dans le plan social négocié avec la délégation du personnel et les syndicats représentatifs, puis homologuée par l'Inspection du travail et des mines (ITM).

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

Conditions d’exercice

L'intégration du départ volontaire dans un plan social est encadrée par des conditions strictes visant à garantir le consentement libre du salarié et l'égalité de traitement.

Condition	Exigence
Cadre légal	Procédure de licenciement collectif (L.166-1)
Prévu dans le plan social	Clause explicite négociée
Accord délégation du personnel	Obligatoire
Volontariat effectif	Pas de pression ni contrainte
Critères d'éligibilité	Objectifs et vérifiables
Information transparente	Conditions, délais, indemnités
Indemnités minimales	Équivalentes au licenciement collectif
Forme de la rupture	Commun accord écrit (L.124-13)

Modalités pratiques

La procédure de départ volontaire doit être formalisée avec précision pour sécuriser le consentement et les droits financiers des salariés concernés.

Étape	Modalité	Base légale
Information collective	Diffusion du plan et conditions	L.166-5
Information individuelle	Notification personnelle	L.166-5
Appel à candidatures	Délai fixé par le plan	Pratique
Dépôt de candidature	Écrit, daté, signé	Pratique
Sélection des candidats	Critères objectifs prédéfinis	L.241-1
Convention de rupture	Écrite et double exemplaire	L.124-13
Versement des indemnités	Selon plan social	L.166-3
Documents de fin de contrat	Certificat, solde, attestation	L.125-5 à L.125-7

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

Pratiques et recommandations

Définir clairement dans le plan social les modalités de sélection des volontaires, les montants des indemnités, les mesures d'accompagnement et les conséquences sur les droits au chômage et à la retraite.

Éviter toute pression directe ou indirecte sur les salariés pour qu'ils acceptent un départ volontaire, afin de garantir la validité du consentement et de prévenir une requalification en licenciement déguisé.

Assurer la transparence de la procédure en informant l'ensemble des salariés éligibles des conditions et des délais, avec un traitement équitable des candidatures selon les critères prédéfinis.

Documenter chaque étape par des écrits datés et signés (information, candidature, convention de rupture) pour garantir la traçabilité et prévenir toute contestation ultérieure devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-13	Résiliation d'un commun accord
Article L.166-1	Définition du licenciement collectif
Article L.166-2	Information et consultation
Article L.166-3	Contenu du plan social
Article L.166-5	Notification individuelle
Article L.166-6	Priorité de réembauchage
Article L.241-1	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
Article L.521-3	Droit au chômage après rupture

L'employeur doit s'assurer que le recours au départ volontaire ne constitue pas une mesure discriminatoire ou un licenciement déguisé, sous peine de nullité de la rupture et de sanctions civiles.

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.

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