

L'employeur est-il obligé de proposer un outplacement au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **aucune obligation légale générale** n'impose à l'employeur de proposer un **outplacement** (accompagnement au reclassement) lors d'un **licenciement individuel**. Contrairement à la Belgique, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de dispositif individuel obligatoire, quel que soit l'âge ou l'ancienneté du salarié licencié.

En revanche, en cas de **licenciement collectif** ([L.166-1](#) et s.), l'employeur doit négocier un **plan social** pouvant inclure une **cellule de reclassement** et des mesures d'accompagnement. L'outplacement individuel reste une **démarche volontaire** relevant de la politique RH, souvent utilisée pour préserver la marque employeur et faciliter la transition professionnelle des cadres.

Définition

L'**outplacement** désigne un ensemble de services d'accompagnement proposés par un prestataire spécialisé à un salarié licencié : bilan de compétences, coaching, aide à la rédaction de CV, préparation aux entretiens, networking et soutien psychologique. Son objectif est d'accélérer le retour à l'emploi. Au Luxembourg, il s'agit d'une **pratique contractuelle ou conventionnelle** et non d'une obligation légale individuelle, à distinguer de la **cellule de reclassement externe** prévue en cas de licenciement collectif.

Questions fréquentes

Combien coute un outplacement pour un salarié luxembourgeois ?

Le cout moyen d'un outplacement au Luxembourg varie entre 5 000 et 25 000 euros par salarié, pour une durée de 3 à 12 mois selon le niveau de poste. La charge est déductible du résultat de l'employeur et constitue un avantage en nature exonéré pour le salarié dans le cadre d'un licenciement.

Dans quels cas un outplacement peut-il devenir obligatoire au Luxembourg ?

L'outplacement peut devenir une mesure obligatoire dans le cadre d'un licenciement collectif (articles L.166-1 et suivants) lorsque le plan social négocie le prévoit, ou encore dans un plan de maintien dans l'emploi (L.513-3). Il peut également être imposé par certaines conventions collectives sectorielles comme la banque ou l'assurance.

L'employeur est-il obligé de proposer un outplacement lors d'un licenciement au Luxembourg ?

Non, aucune obligation légale générale n'impose à l'employeur luxembourgeois de proposer un outplacement en cas de licenciement individuel, quel que soit l'âge ou l'ancienneté du salarié. Contrairement à la Belgique, le Code du travail ne prévoit pas de dispositif individuel obligatoire.

L'outplacement est-il compatible avec l'inscription à l'ADEM au Luxembourg ?

Oui, l'outplacement est complémentaire et non substitutif des services de l'ADEM. Le salarié doit s'inscrire comme demandeur d'emploi dès le début du préavis pour préserver ses droits aux indemnités de chômage tout en bénéficiant de l'accompagnement du cabinet d'outplacement.

Qu'est-ce qu'un outplacement et a quoi sert-il au Luxembourg ?

L'outplacement est un accompagnement propose par un prestataire specialise a un salarie licencié : bilan de competences, coaching, aide a la redaction de CV, preparation aux entretiens et soutien psychologique. Il vise a acclerer le retour a l'emploi et reste une pratique contractuelle volontaire au Luxembourg.

Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous distingue les cas où l'outplacement peut être proposé selon le type de rupture, en précisant son caractère obligatoire ou volontaire et la base juridique applicable (articles L.124 et L.166 du Code du travail).

Situation	Caractère	Base juridique
Licenciement individuel avec préavis	Volontaire	Aucune obligation légale
Licenciement pour faute grave	Volontaire	Aucune obligation légale
Rupture d'un commun accord	Négociable	<u>L.124-13</u> (convention)
Licenciement collectif (plan social)	Mesure du plan social	<u>L.166-2</u>
Plan de maintien dans l'emploi	Mesure possible	<u>L.513-3</u>
Convention collective applicable	Selon texte	Dispositions sectorielles

L'**outplacement individuel** peut néanmoins être prévu par le **contrat de travail**, une **convention collective** ou négocié dans le cadre d'une **rupture d'un commun accord**. Certaines conventions collectives sectorielles (banque, assurance) prévoient des mesures d'accompagnement pour les cadres supérieurs ou les salariés ayant une forte ancienneté.

Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous récapitule les éléments concrets d'un dispositif d'outplacement volontaire proposé par l'employeur luxembourgeois : durée typique, coût moyen, contenu et fiscalité applicable.

Élément	Caractéristiques
Durée standard	3 à 12 mois selon le niveau de poste
Coût moyen	5 000 € à 25 000 € par salarié
Prestataires	Cabinets spécialisés (RH, coaching)
Contenu	Bilan, coaching, ateliers, suivi
Fiscalité salarié	Avantage en nature exonéré si dans cadre licenciement
Déductibilité employeur	Charge déductible du résultat
Articulation <u>ADEM</u>	Complémentaire, non substitutive

Étapes recommandées pour mettre en place un outplacement volontaire : sélection d'un prestataire qualifié, définition des objectifs avec le salarié, signature d'une convention tripartite (employeur, salarié, cabinet), démarrage pendant le préavis et suivi post-rupture. Le salarié conserve en parallèle ses droits à l'ADEM (inscription comme demandeur d'emploi et allocation de chômage).

Pratiques et recommandations

Proposer l'outplacement comme mesure volontaire dans les licenciements de cadres ou de salariés à forte ancienneté. Cette démarche, bien que non obligatoire, limite les contentieux devant le tribunal du travail et renforce la marque employeur auprès des équipes restantes.

Formaliser l'offre par écrit dans la lettre de licenciement ou une convention annexe, en précisant le prestataire, la durée, le budget alloué et les objectifs. Cette traçabilité évite toute ambiguïté sur la nature et l'étendue de l'accompagnement proposé.

Distinguer clairement outplacement et cellule de reclassement externe. En cas de licenciement collectif, la cellule (L.166) est une obligation structurelle négociée avec la délégation du personnel, tandis que l'outplacement individuel reste un complément facultatif relevant du pouvoir de direction.

Anticiper la coordination avec l'ADEM pour éviter les incompatibilités entre les prestations d'outplacement et les obligations du demandeur d'emploi. Informer le salarié qu'il doit s'inscrire dès le début du préavis pour préserver ses droits aux indemnités de chômage.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-2	Licenciement individuel avec préavis
Article L.124-13	Rupture d'un commun accord
Article L.166-1	Définition du licenciement collectif
Article L.166-2	Plan social et négociation
Article L.513-1 et s.	Plan de maintien dans l'emploi
Article L.521-1 et s.	ADEM et placement des demandeurs d'emploi

L'absence d'obligation légale d'outplacement individuel au Luxembourg ne dispense pas l'employeur de respecter les **règles du licenciement** (motivation, préavis, entretien préalable). L'offre volontaire d'un accompagnement reste un levier apprécié par les juges en cas de contestation du caractère abusif du licenciement.

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.