Quels documents conserver après un licenciement collectif ?

Réponse courte

Ceux qui établissent que la procédure a été suivie **dans l'ordre**, car son irrespect est sanctionné par la nullité des licenciements notifiés trop tôt (L.166-5).

Quatre pièces jalonnent le dossier. La **communication écrite** de l'article L.166-3, remise aux représentants des salariés avant les négociations : motifs, nombre et catégories de salariés concernés et habituellement employés, période envisagée, critères de choix, méthode de calcul d'une éventuelle indemnité excédant le minimum légal. La **notification du projet** à l'ADEM, qui en transmet copie à l'ITM (L.166-4). Le **plan social** signé dans les quinze jours du début des négociations, ou le procès-verbal de désaccord. Et, en cas de désaccord, la saisine conjointe de l'**Office national de conciliation** dans les trois jours de la signature du procès-verbal, sous peine de forclusion.

Les seuils qui déclenchent tout cela : sept licenciements sur trente jours, ou quinze sur quatre-vingt-dix jours.

Définition

Le **licenciement collectif** vise les licenciements pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, au-delà des seuils de l'article L.166-1.

Le **plan social** est la convention qui consigne le résultat des négociations. À défaut d'accord, un procès-verbal motivé le remplace et ouvre la procédure de conciliation.

Conditions d’exercice

Chaque pièce est enfermée dans un délai, et c'est la chronologie qui se contrôle.

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

Étape	Délai	Source
Communication écrite aux représentants	Avant, sinon au plus tard au début des négociations	L.166-3, paragraphe (1)
Notification du projet à l'ADEM	Au plus tard au début des négociations	L.166-4, paragraphe (1)
Signature du plan social ou du procès-verbal	Quinze jours après le début des négociations	L.166-2, paragraphes (5) et (6)
Saisine de l'Office national de conciliation	Trois jours après la signature du procès-verbal, sous peine de forclusion	L.166-2, paragraphe (7)
Notification individuelle des licenciements	Après signature du plan social ou du procès-verbal de l'Office	L.166-5, paragraphe (1)
Dispense de négociation	Plan de maintien dans l'emploi homologué dans les six mois précédents	L.166-2, paragraphe (2)

Modalités pratiques

Les dates comptent autant que les documents : c'est leur ordre qui conditionne la validité des ruptures.

Pièce	Ce qu'elle établit
Communication écrite et sa preuve de remise	Information complète des représentants avant les négociations
Notification à l'ADEM et accusé	Saisine de l'autorité au bon moment
Procès-verbaux de négociation	Sujets abordés, dont ceux imposés par L.166-2, paragraphe (2)
Plan social signé	Accord des parties, transmis sans délai à l'ADEM
Décision de l'Office national de conciliation	Issue du désaccord
Lettres de licenciement et récépissés	Notifications postérieures à la signature

Pratiques et recommandations

L'ordre des actes est la seule chose que la loi sanctionne par la nullité. Notifier un licenciement avant la signature du plan social ou du procès-verbal de l'Office rend la rupture nulle et de nul effet : le dossier doit donc établir, date à l'appui, que chaque notification est postérieure.

Les critères de choix des salariés méritent une attention particulière. Ils figurent dans la communication écrite, et c'est à partir d'eux que se discutera plus tard chaque licenciement individuel : des critères annoncés puis non appliqués fragilisent l'ensemble de la procédure.

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

La conservation dépasse la durée habituelle des documents de fin de contrat. Chaque salarié conserve trois mois pour agir, portés à un an par réclamation écrite, et les pièces collectives servent la défense de tous les dossiers individuels : elles se gardent aussi longtemps que le dernier d'entre eux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.166-1 du Code du travail	Seuils : sept licenciements sur trente jours, quinze sur quatre-vingt-dix jours
Article L.166-2 du Code du travail	Négociations, plan social signé dans les quinze jours, procès-verbal de désaccord, saisine de l'Office national de conciliation
Article L.166-3 du Code du travail	Contenu de la communication écrite aux représentants des salariés
Article L.166-4 du Code du travail	Notification écrite du projet à l'ADEM, transmise à l'ITM
Article L.166-5 du Code du travail	Nullité des notifications intervenues avant la signature
Article L.513-3 du Code du travail	Plan de maintien dans l'emploi, signé par les partenaires sociaux et homologué par le ministre

La nullité ne sanctionne pas le contenu du plan social mais l'ordre des actes : aucune notification individuelle avant la signature du plan ou du procès-verbal de l'Office. Conservez les pièces collectives aussi longtemps que le dernier dossier individuel reste actionnable.

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.