À partir de combien de licenciements parle-t-on de licenciement collectif au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la procédure de **licenciement collectif** s'applique dès lors que l'employeur envisage de licencier pour des **motifs non inhérents à la personne** des salariés un nombre de personnes atteignant les seuils suivants : **au moins 7 salariés sur une période de 30 jours** ou **au moins 15 salariés sur une période de 90 jours** (Art. L.166-1). Ces seuils s'appliquent indépendamment de la taille de l'entreprise et de son secteur d'activité. Lorsqu'ils sont atteints, l'employeur est tenu de négocier un **plan social** avec les représentants des salariés avant tout licenciement, sous peine de nullité de la procédure et de sanctions pénales.

La définition luxembourgeoise ne comporte aucune condition d'effectif minimum d'entreprise, ce qui la distingue de plusieurs législations européennes comme la France (10 salariés). Par ailleurs, les ruptures à l'initiative de l'employeur pour motifs économiques autres que le licenciement stricto sensu sont assimilées aux licenciements pour le décompte des seuils, dès lors que les licenciements proprement dits sont au moins au nombre de quatre.

Définition

Le **licenciement collectif** est une procédure encadrée par le droit du travail luxembourgeois permettant à un employeur de procéder à des suppressions d'emplois pour des **raisons économiques, organisationnelles ou technologiques** — c'est-à-dire pour des motifs qui ne sont pas liés au comportement ou aux aptitudes individuelles des salariés.

La procédure se distingue du licenciement individuel en ce qu'elle impose une **négociation préalable obligatoire** avec les représentants des salariés, en vue de conclure un **plan social** (Art. L.166-2). Ce plan doit contenir des mesures visant à limiter les licenciements, à faciliter le reclassement interne ou externe, à atténuer les conséquences sociales et à accompagner les salariés licenciés.

Questions fréquentes

À partir de combien de licenciements la procédure de licenciement collectif s'applique-t-elle au Luxembourg ?

La procédure s'applique dès lors que l'employeur envisage de licencier au moins 7 salariés sur 30 jours ou au moins 15 salariés sur 90 jours, pour des motifs non inhérents à leur personne (Art. L. 166-1). Ces seuils s'appliquent à toute entreprise, quelle que soit sa taille.

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

Le plan social est un accord négocié entre l'employeur et les représentants des salariés, obligatoire dès que les seuils de licenciement collectif sont atteints (Art. L. 166-2). Il doit contenir des mesures de reclassement, de formation, et d'accompagnement des salariés licenciés pour atténuer les conséquences sociales.

Quel organisme doit être notifié lors d'un licenciement collectif au Luxembourg ?

L'employeur doit notifier simultanément l'Inspection du travail et des mines (ITM) et consulter les délégués du personnel dès l'ouverture de la procédure (Art. L. 166-3). Les licenciements ne peuvent intervenir qu'après la fin de la procédure de consultation.

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

Quelle est la différence principale entre le droit luxembourgeois et le droit français en matière de licenciement collectif ?

Le droit luxembourgeois ne comporte aucune condition d'effectif minimum d'entreprise pour déclencher la procédure de licenciement collectif. Même une TPE peut y être soumise si elle atteint les seuils de 7 salariés sur 30 jours ou 15 salariés sur 90 jours.

Une rupture de contrat à l'amiable pour motif économique compte-t-elle dans le décompte des licenciements collectifs ?

Oui, les ruptures à l'initiative de l'employeur pour motifs économiques sont assimilées aux licenciements pour le décompte des seuils, mais uniquement si les licenciements proprement dits sont au nombre d'au moins 4 (Art. L. 166-1 al. 2).

Conditions d’exercice

Les seuils déclencheurs de la procédure de licenciement collectif sont les suivants.

Période de référence	Nombre de licenciements requis	Référence légale
30 jours	**? 7 salariés**	**Art. L.166-1 al. 1 point 1**
90 jours	**? 15 salariés**	**Art. L.166-1 al. 1 point 2**

Conditions complémentaires d'application :

Condition	Détail
Nature des motifs	Motifs non inhérents à la personne des salariés (économiques, organisationnels, technologiques)
Assimilation aux licenciements	Les ruptures à l'initiative de l'employeur pour motifs économiques sont assimilées aux licenciements si elles sont ? 4 (Art. L.166-1 al. 2)
Calcul des seuils	Les ruptures assimilées ne sont comptabilisées que si les licenciements proprement dits sont au nombre d'au moins 4
Taille de l'entreprise	Aucun seuil d'effectif minimum — la procédure s'applique à toute entreprise
Secteur d'activité	Applicable à tous les secteurs privés — dispositions spécifiques pour les établissements de crédit

Modalités pratiques

La procédure à suivre en cas de licenciement collectif est structurée comme suit.

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

Étape	Obligation	Référence
1. Information et consultation	Informer les délégués du personnel ou, à défaut, chaque salarié concerné — consultation obligatoire	**Art. L.166-2**
2. Notification ITM	Notifier l'Inspection du travail et des mines (ITM) simultanément à la consultation des représentants	**Art. L.166-3**
3. Négociation plan social	Négocier en bonne foi avec les représentants des salariés pour aboutir à un plan social	**Art. L.166-2**
4. Contenu du plan social	Mesures de reclassement, formation, préretraite, indemnités supralégales, cellule d'emploi	**Art. L.166-2**
5. Délai avant licenciements	Les licenciements ne peuvent intervenir qu'après la fin de la procédure de consultation	**Art. L.166-3**
6. Notification individuelle	Notification individuelle de licenciement avec respect des délais de préavis légaux	**Art. L.124-3**

Pratiques et recommandations

Anticiper la procédure dès la décision stratégique de restructuration : la négociation du plan social peut prendre plusieurs semaines, et les délais légaux de préavis s'ajoutent. Un calendrier réaliste doit prévoir 3 à 6 mois entre la décision et les départs effectifs.

Vérifier le décompte des licenciements sur les périodes glissantes de 30 et 90 jours pour éviter un déclenchement non anticipé de la procédure collective. Inclure les ruptures assimilées (départs à l'initiative de l'employeur pour motifs économiques) dans le calcul dès lors qu'il y a au moins 4 licenciements proprement dits.

Engager une information préalable du comité mixte (si l'entreprise en est dotée) ou des délégués du personnel avant toute communication externe sur la restructuration envisagée, sous peine de nullité de la procédure.

Documenter l'ensemble des démarches de négociation et les offres de reclassement formulées, car la bonne foi dans la négociation du plan social est appréciée par le tribunal du travail en cas de contentieux.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.166-1	Définition du licenciement collectif — seuils de 7 salariés/30 jours et 15 salariés/90 jours
Art. L.166-2	Obligation de négociation d'un plan social avec les représentants des salariés
Art. L.166-3	Procédure de notification à l'ITM — délais et contenu de l'information
Art. L.124-3	Délais de préavis légaux applicables aux licenciements individuels dans le cadre collectif
Directive 98/59/CE	Directive européenne sur le rapprochement des législations relatives aux licenciements collectifs — transposée en droit luxembourgeois
ITM	Autorité compétente pour recevoir la notification et superviser la procédure

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, est soumise aux seuils de 7 salariés/30 jours et 15 salariés/90 jours — aucun effectif minimum n'est requis. Le non-respect de la procédure expose l'employeur à des sanctions pénales et à l'annulation des licenciements devant le tribunal du travail. Les périodes de 30 et 90 jours sont des périodes glissantes, ce qui impose une surveillance continue des effectifs licenciés.

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.