Chômage partiel ou licenciement collectif : quelles obligations avant de supprimer des postes ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois organise une **gradation** : réduire le temps de travail subventionné avant de rompre les contrats. Une entreprise admise au chômage partiel s'engage précisément à **maintenir les contrats** plutôt que de licencier (art. L.511-3) — licencier pour motif économique pendant la période couverte rompt cet engagement.

Avant d'en arriver au licenciement collectif — au moins **7 licenciements économiques sur 30 jours** ou **15 sur 90 jours** (art. L.166-1) avec négociation obligatoire d'un plan social — deux mécanismes intermédiaires s'imposent à l'attention : la **notification** de tout licenciement économique au Comité de conjoncture dès que l'entreprise occupe 15 salariés (art. L.511-27), et l'invitation à négocier un **plan de maintien dans l'emploi** dès 5 licenciements économiques sur 3 mois (art. L.513-1).

Sauter ces étapes expose l'entreprise à négocier un plan social sous pression, sans avoir mobilisé les subventions qui auraient pu l'éviter.

Définition

Les trois étages traitent le même problème — un sureffectif d'origine économique — à des stades différents. Le **chômage partiel** finance l'attente d'une reprise. Le **plan de maintien dans l'emploi** organise l'adaptation négociée : temps partiel volontaire, formation, préretraite-ajustement, prêt de main-d'œuvre. Le **plan social** accompagne les départs devenus inévitables dans un licenciement collectif.

Le relevé mensuel des licenciements économiques tenu par le Comité de conjoncture (art. L.511-27) sert de fil conducteur : c'est lui qui déclenche l'invitation à négocier un plan de maintien dans l'emploi quand les licenciements s'accumulent.

Questions fréquentes

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

À partir de 7 licenciements pour motifs non inhérents à la personne sur 30 jours, ou 15 sur 90 jours (art. L.166-1). Les ruptures d'un commun accord provoquées par l'employeur s'y assimilent dès que quatre licenciements proprement dits les accompagnent.

Étaler les licenciements pour éviter les seuils est-il une stratégie viable ?

Rarement : le relevé mensuel du Comité de conjoncture rend l'étalement visible, et les seuils du plan de maintien dans l'emploi (5 sur 3 mois) rattrapent les ruptures distillées bien avant ceux du licenciement collectif.

Licencier pour motif économique pendant le chômage partiel est-il possible ?

Non pour les salariés couverts : l'admission repose sur l'engagement de maintenir les contrats plutôt que de licencier (art. L.511-3). La violation expose à la restitution des subventions et au retrait du régime.

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

Peut-on cumuler chômage partiel et suppressions de postes négociées ?

Dans le seul cadre structurel : l'article L.512-10 (3) permet d'articuler chômage partiel et accords de réduction programmée de l'emploi conclus avec des syndicats représentatifs, plan social intégré au plan de redressement.

Quels mécanismes interviennent avant le seuil du licenciement collectif ?

Deux : la notification de chaque licenciement économique au Comité de conjoncture dès 15 salariés (art. L.511-27), et l'invitation à négocier un plan de maintien dans l'emploi dès 5 licenciements économiques sur 3 mois ou 8 sur 6 mois (art. L.513-1).

Conditions d’exercice

Chaque outil a son seuil de déclenchement et son degré de contrainte.

Outil	Seuil	Nature de l'obligation
Chômage partiel	Aucun seuil d'effectif	Volontaire ; interdit ensuite les licenciements économiques
Notification au Comité de conjoncture	Entreprise d'au moins 15 salariés, chaque licenciement économique	Obligatoire, au plus tard à la notification du préavis
Plan de maintien dans l'emploi	5 licenciements économiques sur 3 mois ou 8 sur 6 mois	Discussion obligatoire sur invitation du Comité ; signature négociée
Licenciement collectif	7 licenciements sur 30 jours ou 15 sur 90 jours	Négociation d'un plan social obligatoire (art. L.166-2)

Modalités pratiques

Le passage d'un étage à l'autre suit la dégradation de la situation.

Situation	Réflexe
Baisse d'activité temporaire	Demande de chômage partiel avant le 12 du mois précédent
Difficultés durables	Chômage partiel structurel avec plan de redressement, ou plan de maintien dans l'emploi volontaire (art. L.513-2)
Premiers licenciements économiques	Notification systématique au Comité de conjoncture (? 15 salariés)
5 licenciements en 3 mois	Se préparer à l'invitation du Comité à discuter un plan de maintien dans l'emploi
7 licenciements envisagés en 30 jours	Procédure de licenciement collectif : négociation du plan social avant toute notification
Cumul autorisé	L'article L.512-10 (3) permet d'articuler chômage structurel et accord de réduction programmée de l'emploi

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

Pratiques et recommandations

Les seuils se comptent en **licenciements pour motif non inhérent à la personne**, pas en départs : une rupture d'un commun accord provoquée par l'employeur pour motif économique entre dans le calcul du licenciement collectif dès que quatre licenciements proprement dits l'accompagnent (art. L.166-1 (2)). Étaler artificiellement les notifications pour rester sous les seuils se voit — le relevé mensuel du Comité de conjoncture existe pour cela.

L'ordre des démarches détermine le coût final : demander le chômage partiel après avoir commencé à licencier ferme la porte du régime, alors que l'inverse — chômage partiel d'abord, puis plan de maintien dans l'emploi si la reprise tarde — conserve les subventions à chaque étape. Le plan de maintien dans l'emploi homologué donne en plus accès à la préretraite-ajustement et au plafond de 1 714 heures.

Un licenciement économique isolé pendant une période de chômage partiel remet en cause l'engagement de maintien de l'emploi pour les salariés couverts : la direction qui doit absolument supprimer un poste sort d'abord l'intéressé du périmètre déclaré, documente le motif, et mesure le risque de restitution des subventions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-3 du Code du travail	Engagement de maintenir les contrats, condition des subventions de chômage partiel
Art. L.511-27 du Code du travail	Notification des licenciements économiques au Comité de conjoncture (? 15 salariés)
Art. L.513-1 du Code du travail	Invitation à négocier un plan de maintien dans l'emploi (5 licenciements/3 mois ou 8/6 mois)
Art. L.166-1 du Code du travail	Définition du licenciement collectif : 7 licenciements/30 jours ou 15/90 jours
Art. L.166-2 du Code du travail	Négociation obligatoire du plan social
Art. L.512-10 (3) du Code du travail	Articulation du chômage structurel avec les accords de réduction de l'emploi

Les seuils du plan de maintien dans l'emploi (5/3 mois, 8/6 mois) sont plus bas que ceux du licenciement collectif (7/30 jours, 15/90 jours) : le législateur fait intervenir la négociation préventive avant que la procédure lourde ne devienne obligatoire. Une entreprise peut donc être invitée à discuter un plan de maintien dans l'emploi sans jamais atteindre le licenciement collectif.

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.