

Quel contenu pour le plan de redressement exigé avec le chômage partiel structurel ?

Réponse courte

Le texte pose deux exigences dures : le plan « doit contenir l'**engagement de la direction** de l'entreprise de réaliser des **objectifs quantifiables** suivant un **échancier à convenir** » (art. L.512-10 (1)). Sa structure « peut être précisée par règlement grand-ducal » — en pratique, le dossier se construit autour du diagnostic, des mesures de redressement et de leur calendrier chiffré.

Le plan n'est pas un document interne : il se présente **préalablement** aux ministres de l'Emploi et de l'Économie, fonde la décision d'admission et sa **durée maximale**, et son exécution peut être **suivie** par le secrétariat du Comité de conjoncture, qui informe l'entreprise sur les mesures d'accompagnement — formation, réinsertion, investissement, promotion commerciale (art. L.512-10 (4)).

Deux extensions se décident dès la rédaction : l'intégration d'un **accord de réduction programmée de l'emploi** avec les syndicats (art. L.512-10 (3)) et l'adossement à un plan de maintien dans l'emploi tripartite pour viser les 1 714 heures.

Définition

Le plan de redressement est le **contrat moral** du régime structurel : l'État finance des heures perdues en quantité — jusqu'à dix mois d'équivalent temps plein avec le plafond renforcé — contre l'engagement documenté que l'entreprise se transforme. Les « objectifs quantifiables » en sont la clause essentielle : parts de marché, coûts unitaires, carnet de commandes, productivité — tout indicateur mesurable qui permettra de dire, à l'échancier convenu, si le redressement avance.

Sa présentation « préalable » en fait une pièce de la demande d'admission, pas un livrable différé : sans plan, pas de décision.

Questions fréquentes

Combien d'objectifs mettre dans un plan de redressement ?

Trois à cinq indicateurs que l'entreprise mesure déjà — taux de charge, prise de commandes, coût de revient — valent mieux qu'une batterie construite pour l'occasion. Chaque objectif doit avoir un propriétaire dans l'organigramme.

L'échancier du plan de redressement se négocie-t-il ?

Oui, le texte dit « à convenir » : caler les jalons sur les cycles réels de l'activité — saisons, salons, appels d'offres — donne au suivi un contenu économique et rend les écarts explicables.

Le format du plan de redressement est-il imposé ?

Sa structure « peut être précisée par règlement grand-ducal » : vérifier le canevas en vigueur auprès du secrétariat du Comité de conjoncture avant de rédiger évite une réécriture complète du dossier.

Que doit contenir le plan de redressement du chômage partiel structurel ?

Deux exigences dures : l'engagement de la direction de réaliser des objectifs quantifiables, et un échéancier à convenir (art. L.512-10 (1)). En pratique : diagnostic structurel, mesures de redressement, volet emploi et jalons chiffrés.

Qui suit l'exécution du plan de redressement d'une entreprise en chômage structurel ?

Le secrétariat du Comité de conjoncture peut en être chargé par le ministre de l'Économie : points d'étape sur les objectifs, information sur les aides à la formation, à la réinsertion et à l'investissement, assistance dans les démarches (art. L.512-10 (4)).

Conditions d'exercice

Le plan s'articule autour de blocs attendus par l'instruction.

Bloc	Contenu
Diagnostic structurel	Causes propres des difficultés, séries d'activité sur 6 mois et plus
Mesures de redressement	Marchés, produits, coûts, organisation, investissements
Objectifs quantifiables	Indicateurs chiffrés, valeurs cibles, dates
Échéancier	Jalons trimestriels ou semestriels « à convenir » avec l'administration
Volet emploi	Effectifs, intensité du chômage partiel, formations, le cas échéant réductions négociées
Engagement	Signature de la direction — l'engagement est nominal, pas rhétorique

Modalités pratiques

Le cycle de vie du plan s'étend sur toute la durée d'admission.

Phase	Détail
Rédaction	Avec la direction financière ; alignement sur les données des demandes mensuelles antérieures
Présentation	Dossier aux ministres via le secrétariat du Comité de conjoncture
Négociation de l'échéancier	Les jalons se conviennent — proposer un calendrier réaliste plutôt que subir un calendrier théorique
Exécution	Reporting interne aligné sur les objectifs du plan
Points d'étape	Communication au secrétariat chargé du suivi ; écarts expliqués, plan ajusté si besoin
Sortie	Objectifs atteints ? sortie du régime ; échec durable ? questions sur la poursuite

Pratiques et recommandations

Les objectifs quantifiables se choisissent comme des instruments de pilotage, pas comme des promesses : trois à cinq indicateurs que l'entreprise mesure déjà — taux de charge, prise de commandes, coût de revient — valent mieux qu'une batterie d'indicateurs construits pour l'occasion et abandonnés au premier trimestre. Chaque objectif du plan doit avoir un propriétaire dans l'organigramme.

L'échéancier « à convenir » est une vraie négociation : caler les jalons sur les cycles réels de l'activité — saisons, salons, appels d'offres — plutôt que sur des trimestres civils donne au suivi un contenu économique. Un jalon manqué s'explique d'autant mieux que sa date avait un sens.

Le volet **accompagnement** de l'article [L.512-10](#) (4) s'active, il ne se subit pas : le secrétariat informe sur les aides à la formation, à la réinsertion et à l'investissement et « assiste dans l'élaboration du dossier et dans les démarches administratives ». Les entreprises qui sollicitent cette assistance dès le dépôt cumulent les dispositifs — celles qui l'ignorent financent seules ce que l'État aurait cofinancé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.512-10 (1) du Code du travail	Plan de redressement préalable, objectifs quantifiables, échéancier ; structure précisable par RGD
Art. L.512-10 (3) du Code du travail	Intégration des accords de réduction programmée de l'emploi et du plan social au plan de redressement
Art. L.512-10 (4) du Code du travail	Suivi de l'exécution et assistance du secrétariat du Comité de conjoncture
Art. L.511-5 du Code du travail	Plafond de 1 714 heures conditionné au montage complet

Le règlement grand-ducal pouvant préciser la structure du plan, le format attendu peut évoluer avec les crises : vérifier auprès du secrétariat du Comité de conjoncture le canevas en vigueur avant de rédiger évite une réécriture complète du dossier.

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.