Qu'est-ce qui déclenche l'obligation de discuter un plan de maintien dans l'emploi ?

Réponse courte

Deux détonateurs. Le premier est **arithmétique** : sur base du relevé des licenciements économiques notifiés (art. L.511-27), le Comité de conjoncture peut inviter les partenaires sociaux à entamer des discussions « à tout moment, et au plus tard » lorsqu'il constate **5 licenciements** pour des raisons non inhérentes à la personne sur une période de référence de **3 mois**, ou **8 licenciements sur 6 mois**, au sein d'une même entreprise (art. L.513-1 (1)).

Le second est **volontaire** : les partenaires sociaux peuvent « prendre l'initiative commune » d'entamer les discussions dès qu'ils « pressentent des problèmes d'ordre économique/financier susceptibles d'avoir des incidences négatives en termes d'emplois » — la partie la plus diligente informe alors le secrétariat du Comité de conjoncture (art. L.513-2).

L'obligation déclenchée porte sur la **discussion**, pas sur la signature : les parties doivent négocier sérieusement, et un échec se solde par un rapport signé à la présidence du Comité — jamais par un plan imposé.

Définition

Le mécanisme fait du relevé mensuel des licenciements un **radar social** : chaque licenciement économique notifié par les entreprises d'au moins 15 salariés alimente le compteur, et les seuils — volontairement bas comparés à ceux du licenciement collectif (7 sur 30 jours, 15 sur 90 jours) — placent la négociation préventive **avant** la procédure lourde. Une entreprise peut ainsi être invitée à discuter un plan de maintien sans jamais atteindre le licenciement collectif.

Pour instruire l'invitation, le Comité peut faire procéder à un **examen approfondi** de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise, éventuellement confié à des experts externes, sous discrétion professionnelle (art. L.513-1 (2)-(4)).

Questions fréquentes

Le Comité peut-il enquêter avant d'inviter à négocier un plan de maintien ?

Oui : un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale, éventuellement confié à des experts externes, sous obligation de discrétion (art. L.513-1 (2) à (4)).

Les partenaires sociaux peuvent-ils négocier un plan de maintien sans attendre le Comité ?

Oui : l'article L.513-2 organise l'initiative volontaire commune dès qu'ils pressentent des difficultés à incidence sur l'emploi — la partie la plus diligente informe le secrétariat du Comité de conjoncture.

Pourquoi ouvrir volontairement les discussions d'un plan de maintien ?

Pour rester architecte : calendrier, mesures et récit choisis — plutôt que répondant convoqué. La discussion ouvre aussi l'accès à des outils subventionnés que l'entreprise seule ne peut pas s'octroyer.

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

Quels licenciements alimentent le compteur du plan de maintien dans l'emploi ?

Les licenciements pour raisons non inhérentes à la personne, notifiés au Comité par les entreprises d'au moins 15 salariés. Démissions, fins de CDD et licenciements disciplinaires n'y entrent pas.

Quels seuils déclenchent l'invitation à négocier un plan de maintien dans l'emploi ?

Cinq licenciements pour raisons non inhérentes à la personne sur trois mois, ou huit sur six mois, dans une même entreprise : le Comité de conjoncture peut alors inviter les partenaires sociaux « à tout moment, et au plus tard » à ces seuils (art. L.513-1).

Conditions d'exercice

Les deux voies de déclenchement obéissent à des logiques distinctes.

Voie	Déclencheur	Initiative
Invitation du Comité	5 licenciements économiques / 3 mois ou 8 / 6 mois dans une même entreprise	Présidence ou un membre du Comité de conjoncture ; « à tout moment, et au plus tard » aux seuils
Initiative volontaire	Pressentiment commun de difficultés à incidence sur l'emploi	Partenaires sociaux conjointement ; information du secrétariat
Base du comptage	Relevé mensuel des notifications de l'article L.511-27	Entreprises ? 15 salariés
Instruction	Examen approfondi possible, experts externes	Comité de conjoncture

Modalités pratiques

Le comptage des licenciements demande une tenue rigoureuse côté entreprise.

Élément	Détail
Compteur interne	Licenciements « pour des raisons non inhérentes à la personne » datés, sur fenêtres glissantes de 3 et 6 mois
Périmètre	Une même entreprise — tous établissements confondus
Notification	Chaque licenciement économique notifié au secrétariat au plus tard avec le préavis (? 15 salariés)
Réception de l'invitation	Identification des partenaires sociaux « aux niveaux appropriés » (art. L.513-4)
Discussions élargies	Peuvent englober les salariés déjà licenciés pendant la période de référence (art. L.513-3 (2))

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

Pratiques et recommandations

Le compteur 5/3 mois se surveille comme un covenant bancaire : une entreprise qui a notifié trois licenciements économiques en huit semaines sait que les deux suivants déclencheront potentiellement l'invitation. Ce n'est pas une raison pour étaler artificiellement les ruptures — le relevé rend les stratégies de contournement visibles — mais pour **anticiper la discussion** : arriver à la table avec un diagnostic et des propositions vaut mieux qu'y être convoqué à froid.

L'initiative volontaire de l'article L.513-2 est sous-utilisée à tort : ouvrir soi-même les discussions avant les seuils met l'entreprise en position d'architecte de son plan — choix du calendrier, des mesures, du récit — là où l'invitation du Comité la place en position de répondant. Les directions qui pressentent une année difficile gagnent à proposer la démarche à leur délégation.

L'invitation n'est pas un procès : le plan de maintien débouche sur des outils subventionnés — chômage partiel facilité, préretraite-ajustement, formation — que l'entreprise seule ne peut pas s'octroyer. La discussion déclenchée est aussi une porte d'accès.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.513-1 (1) du Code du travail	Invitation par le Comité de conjoncture ; seuils de 5/3 mois et 8/6 mois
Art. L.513-1 (2) à (4) du Code du travail	Examen approfondi, experts externes, discrétion
Art. L.513-2 du Code du travail	Initiative volontaire commune des partenaires sociaux
Art. L.511-27 du Code du travail	Relevé mensuel des licenciements économiques notifiés
Art. L.513-4 du Code du travail	Partenaires sociaux aux niveaux appropriés

Les seuils s'apprécient en licenciements pour raisons non inhérentes à la personne — la notion englobe les motifs économiques au sens large. Les démissions, fins de CDD et licenciements disciplinaires n'alimentent pas le compteur.

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.