Que doit contenir un plan de maintien dans l'emploi ?

Réponse courte

Le plan consigne obligatoirement « le résultat des discussions » sur les sujets listés par l'article L.513-3 (1) : **chômage partiel**, aménagements de la durée de travail (période de référence), **temps partiel volontaire**, comptes épargne-temps, réductions du temps de travail avec **formations** pendant les heures libérées, reconversion pour réaffectation interne ou externe, **prêt temporaire de main-d'œuvre**, accompagnement des transitions de carrière, **préretraite-ajustement**, période d'application, principes de suivi et mesures spéciales pour salariés âgés.

S'y ajoute depuis la loi du 24 novembre 2021 une **section obligatoire** donnant « une vue exacte de l'évolution future de l'entreprise » — sa pérennité à court, moyen et long terme, en lien avec les **investissements** à réaliser.

Les discussions peuvent enfin englober les salariés **déjà licenciés** pendant la période de référence ayant déclenché l'invitation (art. L.513-3 (2)). Pour l'homologation, d'autres blocs s'ajoutent encore.

Définition

La liste légale est un **inventaire d'alternatives aux licenciements**, ordonné du moins au plus structurel : d'abord flexibiliser le temps (chômage partiel, période de référence, temps partiel, épargne-temps), puis requalifier les personnes (formations, reconversions internes et externes), puis organiser les mobilités (prêt de main-d'œuvre, transitions de carrière), enfin gérer les fins de carrière (préretraite-ajustement, mesures seniors). Le plan type combine plusieurs briques, calibrées sur la pyramide des âges et des compétences de l'entreprise.

La section pérennité de 2021 a changé la nature du document : le plan n'est plus seulement social, il engage une **vision industrielle** — l'avenir de l'entreprise et ses investissements y sont exposés noir sur blanc.

Questions fréquentes

Le plan de maintien peut-il couvrir des salariés déjà licenciés ?

Oui : les discussions peuvent englober les salariés licenciés pendant la période de référence de trois ou six mois ayant déclenché l'invitation (art. L.513-3 (2)).

Le prêt de main-d'œuvre a-t-il sa place dans un plan de maintien ?

Une place prévue par la loi : l'application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre figure parmi les sujets obligatoires — des entreprises voisines cherchent souvent les profils que le plan cherche à occuper.

Qu'est-ce que la section pérennité d'un plan de maintien dans l'emploi ?

Une section obligatoire depuis la loi du 24 novembre 2021 : une vue exacte de l'évolution future de l'entreprise — pérennité à court, moyen et long terme — en relation avec les investissements à réaliser.

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

Quels sujets un plan de maintien dans l'emploi doit-il obligatoirement traiter ?

La liste de l'article L.513-3 (1) : chômage partiel, aménagements de la durée de travail, temps partiel volontaire, comptes épargne-temps, formations pendant les heures libérées, reconversions internes et externes, prêt de main-d'œuvre, transitions de carrière, préretraite-ajustement, période d'application, suivi et mesures pour salariés âgés.

Un modèle de plan de maintien antérieur à 2021 est-il encore utilisable ?

Non sans mise à jour : les mesures pour salariés âgés (2010), l'accompagnement des transitions de carrière et la section pérennité (2021) se sont ajoutés par strates — un modèle ancien est incomplet au regard du texte en vigueur.

Conditions d’exercice

Chaque brique du plan mobilise un dispositif identifié.

Brique	Dispositif mobilisé
Chômage partiel	Régimes L.511 et s. — jusqu'à 1 714 h si le montage tripartite est complet
Aménagement du temps	Période de référence, plan d'organisation du travail, horaire mobile
Temps partiel volontaire	Avenants individuels librement consentis
Comptes épargne-temps	Consommation des soldes avant toute mesure plus dure
Formations / reconversions	Cofinancement formation, GPEC, réaffectations internes
Prêt temporaire de main-d'œuvre	Mise à disposition encadrée vers des entreprises en demande
Transitions de carrière	Accompagnement personnel, experts externes, mesures ADEM de gestion prévisionnelle
Préretraite-ajustement	Sorties anticipées des fins de carrière, sous conditions du régime
Mesures salariés âgés	Aménagements spécifiques (postes, horaires, tutorat)

Modalités pratiques

La rédaction suit une trame qui répond d'avance aux exigences de contrôle.

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

Partie du plan	Contenu
Diagnostic	Situation économique, effectifs, pyramide des âges, compétences
Section pérennité	Évolution future, investissements, horizon court/moyen/long terme
Mesures retenues	Pour chaque sujet légal : mesure adoptée ou motif d'écart
Période d'application	Dates de début et de fin du plan
Mise en œuvre et suivi	Principes, indicateurs, calendrier des points d'étape
Signatures	Partenaires sociaux aux niveaux appropriés ; transmission au secrétariat

Pratiques et recommandations

La liste légale se traite comme une **check-list de négociation** : chaque sujet passé en revue, avec une position écrite — mesure retenue, ou motif pour lequel elle ne s'applique pas. Un plan qui saute des sujets s'expose à un retour du secrétariat ; un plan qui les documente tous, même négativement, démontre le sérieux des discussions.

Le **prêt temporaire de main-d'œuvre** est la brique la plus sous-estimée : dans un marché du travail tendu, des entreprises voisines cherchent précisément les profils que le plan cherche à occuper. Le régime du prêt de main-d'œuvre — requête conjointe, avis des délégations — s'articule naturellement avec le plan, qui en est un cas d'usage prévu par la loi.

La section pérennité se rédige avec la direction générale, pas seulement les RH : elle expose la stratégie de l'entreprise à des signataires syndicaux et à l'administration. Les formulations s'y pèsent — des investissements annoncés et non réalisés reviendront dans chaque discussion sociale ultérieure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.513-3 (1) du Code du travail	Liste des sujets obligatoires et section pérennité
Art. L.513-3 (2) du Code du travail	Inclusion possible des salariés déjà licenciés
Art. L.513-3 (3) du Code du travail	Signature et transmission au secrétariat
Art. L.132-1 et suivants du Code du travail	Prêt temporaire de main-d'œuvre
Art. L.581-1 et suivants du Code du travail	Préretraite-ajustement

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

La liste s'est enrichie par strates législatives : mesures pour salariés âgés en 2010, accompagnement des transitions de carrière et section pérennité en 2021. Un modèle de plan antérieur à 2021 est incomplet au regard du texte en vigueur.

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.