Comment faire homologuer un plan de maintien dans l'emploi ?

Réponse courte

Le circuit est court, les conditions sont dures. Le plan **signé** par les partenaires sociaux est transmis au **secrétariat du Comité de conjoncture**, qui le soumet « pour homologation au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions », lequel « statue **sur avis du Comité de conjoncture** » (art. L.513-3 (3)-(4)).

Pour être homologué, le plan doit cumulativement : comprendre la **section pérennité** obligatoire, énoncer le **but poursuivi avec un échéancier précis**, être accompagné d'un **comité de suivi** constitué de représentants des parties signataires, et prévoir un **programme de formation détaillé et chiffré**. S'il prévoit des **départs volontaires ou des réductions d'effectif**, il doit obligatoirement organiser un **accompagnement individuel externe** des salariés concernés (art. L.513-3 (4), rédaction de la loi du 24 novembre 2021).

L'enjeu justifie l'effort : l'homologation conditionne le plafond de 1 714 heures et la préretraite-ajustement adossée au plan ; le secrétariat accompagne ensuite la mise en œuvre (art. L.513-3 (5)).

Définition

L'homologation transforme un accord privé en **plan reconnu par l'État**, ouvrant des dispositifs subventionnés que les parties seules ne peuvent pas s'octroyer. Les conditions de 2021 ont relevé la barre : le législateur a voulu des plans pilotables — but, échéancier, comité de suivi — et investis dans les personnes — formation chiffrée, accompagnement externe des partants — plutôt que des déclarations d'intention.

Le refus d'homologation ne détruit pas le plan : l'accord signé continue de lier les parties selon ses termes ; il perd seulement l'accès aux avantages conditionnés.

Questions fréquentes

Que devient le plan de maintien après son homologation ?

Il s'exécute sous accompagnement : le secrétariat du Comité de conjoncture suit la mise en œuvre (art. L.513-3 (5)), et le comité de suivi paritaire tient les points d'étape sur l'échéancier.

Que perd un plan de maintien refusé à l'homologation ?

Les avantages conditionnés : plafond de 1 714 heures de chômage partiel et préretraite-ajustement adossée au plan. L'accord signé continue en revanche de lier les parties selon ses termes.

Que signifie « programme de formation détaillé et chiffré » pour l'homologation ?

Des lignes budgétaires : quelle formation, pour combien de salariés, à quel coût, quand — pas une enveloppe globale assortie d'intentions. C'est le bloc qui fait échouer le plus de dossiers.

Quelles conditions cumulatives pour homologuer un plan de maintien ?

Cinq : la section pérennité, le but poursuivi avec un échéancier précis, un comité de suivi des parties signataires, un programme de formation détaillé et chiffré, et — si des départs sont prévus — un accompagnement individuel externe obligatoire (art. L.513-3 (4)).

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

Qui homologue le plan de maintien dans l'emploi ?

Le ministre de l'Emploi, qui statue sur avis du Comité de conjoncture, après transmission du plan signé au secrétariat (art. L.513-3 (3)-(4)).

Conditions d’exercice

Les conditions d'homologation se vérifient comme une liste de recevabilité.

Condition	Contenu
Section pérennité	Vue exacte de l'évolution future et des investissements (art. L.513-3 (1))
But et échéancier	Objectif du plan énoncé, avec un échéancier précis
Comité de suivi	Constitué de représentants des parties signataires
Programme de formation	Détaillé et chiffré — contenus, effectifs, budget
Départs prévus	Accompagnement individuel externe obligatoire des salariés concernés
Signature préalable	Plan signé par les partenaires sociaux aux niveaux appropriés
Circuit	Secrétariat ? ministre de l'Emploi, sur avis du Comité de conjoncture

Modalités pratiques

Le dossier d'homologation s'assemble en parallèle de la négociation.

Étape	Détail
Pendant la négociation	Les cinq blocs d'homologation intégrés au plan dès la rédaction
Chiffrage formation	Budget par mesure, par population, par période — pas un montant global
Constitution du comité de suivi	Membres nommés dans le plan, calendrier de réunions
Choix de l'accompagnateur externe	Prestataire d'outplacement ou équivalent, désigné ou à désigner selon un processus décrit
Transmission	Plan signé au secrétariat du Comité de conjoncture
Après homologation	Mise en œuvre accompagnée par le secrétariat ; points d'étape du comité de suivi

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

Pratiques et recommandations

Le bloc qui fait échouer les dossiers est le **programme de formation** : « détaillé et chiffré » signifie des lignes budgétaires — quelle formation, pour combien de salariés, à quel coût, quand — pas une enveloppe globale assortie d'intentions. Construire ce programme avec les données du plan de formation existant et les devis d'organismes prend deux à trois semaines ; les prévoir dans le calendrier de négociation évite l'aller-retour avec le secrétariat.

Le **comité de suivi** se dimensionne pour durer : deux représentants par partie, un rythme trimestriel, un tableau de bord aligné sur l'échéancier du plan. C'est lui qui documentera, le moment venu, que le plan a été exécuté — ou que les circonstances ont changé et qu'un avenant s'impose.

L'accompagnement individuel externe des partants n'est pas négociable dès qu'un départ volontaire ou une réduction d'effectif figure au plan : budgéter l'outplacement dès le premier chiffrage évite de découvrir, au moment de l'homologation, un coût par tête qui change l'équation des départs organisés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.513-3 (3) du Code du travail	Signature et transmission au secrétariat
Art. L.513-3 (4) du Code du travail	Homologation ministérielle et conditions cumulatives (L. 24 novembre 2021)
Art. L.513-3 (5) du Code du travail	Accompagnement de la mise en œuvre par le secrétariat
Art. L.511-5 du Code du travail	Plafond de 1 714 heures conditionné à l'homologation

Le texte ne fixe pas de délai à la décision ministérielle : le calendrier se cale en pratique sur les réunions du Comité de conjoncture, dont l'avis précède la décision. Transmettre un dossier complet avant une réunion mensuelle raccourcit d'autant l'attente.

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.

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