Quel accompagnement pour les salariés qui partent dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi ?

Réponse courte

Depuis la loi du 24 novembre 2021, la règle est nette : « si le plan de maintien dans l'emploi prévoit des **départs volontaires ou des réductions d'effectif**, il prévoit également **obligatoirement un accompagnement individuel externe** des salariés concernés » (art. L.513-3 (4)). Sans ce volet, pas d'homologation.

L'accompagnement s'ajoute aux mesures de **transition de carrière** listées parmi les sujets obligatoires du plan : « accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des **experts externes** , y inclus la participation à des mesures de l'**ADEM** visant la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et des compétences » (art. L.513-3 (1)).

Concrètement : outplacement individuel, bilans de compétences, mise en relation avec les employeurs qui recrutent, mobilisation des mesures ADEM — le plan finance et organise le **rebond** de ceux qu'il n'a pas pu garder, pendant que les formations internes sécurisent ceux qui restent.

Définition

L'obligation d'accompagnement externe traduit un déplacement de philosophie : le plan de maintien dans l'emploi ne protège plus seulement les **postes**, il protège l'**employabilité des personnes** — y compris celles qui partent. Le caractère « individuel » et « externe » est délibéré : un prestataire tiers, travaillant personne par personne, échappe aux conflits d'intérêts d'un accompagnement maison et survit à la relation de travail qui s'achève.

Le dispositif dialogue avec le reste du Livre V : les mesures ADEM de gestion prévisionnelle, le programme de GPEC pour les requalifications, et — pour les fins de carrière — la préretraite-ajustement, qui est une forme organisée de départ accompagné.

Questions fréquentes

Comment choisir le prestataire d'outplacement d'un plan de maintien ?

Sur ses résultats sectoriels : connaissance des employeurs du secteur, taux de reclassement publiés à 6 et 12 mois, disponibilité multilingue pour les effectifs frontaliers — plutôt qu'une marque généraliste.

En quoi consiste l'accompagnement individuel externe d'un plan de maintien ?

Un prestataire tiers travaillant personne par personne : bilan individuel, outplacement — coaching de recherche, CV, réseau —, formations de rebond ciblées et interface avec les mesures ADEM. Le budget par tête se chiffre dans le plan.

L'accompagnement externe des salariés qui partent est-il obligatoire dans un plan de maintien ?

Oui dès que le plan prévoit des départs volontaires ou des réductions d'effectif : « il prévoit également obligatoirement un accompagnement individuel externe des salariés concernés » (art. L.513-3 (4)) — sans ce volet, pas d'homologation.

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

Quand démarrer l'accompagnement des salariés quittant l'entreprise ?

Avant le départ : l'accompagnement lancé pendant le préavis reclasse mieux que celui qui commence après, quand le choc est consommé. La clause de démarrage à l'annonce des départs change les statistiques.

Qui vérifie que l'accompagnement promis dans le plan est réellement délivré ?

Le comité de suivi du plan : un taux de reclassement suivi trimestriellement et partagé avec les signataires transforme l'accompagnement en engagement vérifiable — et construit le capital social des négociations futures.

Conditions d’exercice

Le volet départs du plan s'articule autour d'exigences précises.

Élément	Contenu
Champ	Départs volontaires et réductions d'effectif prévus par le plan
Nature	Accompagnement individuel — pas une séance collective d'information
Prestataire	Externe à l'entreprise
Homologation	Volet obligatoire dès qu'un départ figure au plan
Transitions de carrière	Sujet obligatoire des discussions, experts externes possibles, mesures ADEM incluses
Fins de carrière	Articulation avec la préretraite-ajustement selon ses conditions propres

Modalités pratiques

Le dispositif d'accompagnement se spécifie dans le plan lui-même.

Composante	Contenu type
Bilan individuel	Compétences, aspirations, contraintes de mobilité de chaque partant
Outplacement	Coaching de recherche, CV, entretiens, réseau — durée et intensité définies
Formation de rebond	Certifications courtes ciblées sur les secteurs qui recrutent
Interface ADEM	Inscription accompagnée, accès aux mesures d'aide à l'embauche pour les employeurs repreneurs
Suivi	Taux de reclassement remonté au comité de suivi du plan
Budget	Coût par tête chiffré dans le plan — condition de crédibilité à l'homologation

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

Pratiques et recommandations

Le prestataire se choisit sur ses **résultats sectoriels** : un cabinet d'outplacement qui connaît les employeurs du secteur et publie ses taux de reclassement à 6 et 12 mois vaut mieux qu'une marque généraliste. Fixer dans le plan des engagements de moyens précis — nombre d'entretiens individuels, durée de l'accompagnement, disponibilité multilingue pour les effectifs frontaliers — rend la prestation vérifiable.

Le **timing** fait l'efficacité : l'accompagnement qui démarre avant le départ — pendant le préavis ou la période de transition — reclasse mieux que celui qui commence après, quand le choc est consommé. Caler le début des prestations sur l'annonce des départs, pas sur leur date d'effet, est la clause qui change les statistiques.

Le comité de suivi du plan est le **gardien des promesses** : un taux de reclassement suivi trimestriellement, partagé avec les signataires, transforme l'accompagnement en engagement vérifiable. C'est aussi l'argument qui, lors d'une négociation future, prouvera que l'entreprise honore ses plans — un capital social que les restructurations suivantes mobiliseront.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.513-3 (4) du Code du travail	Accompagnement individuel externe obligatoire en cas de départs prévus (L. 24 novembre 2021)
Art. L.513-3 (1) du Code du travail	Transitions de carrière, experts externes et mesures ADEM parmi les sujets du plan
Art. L.581-1 et suivants du Code du travail	Préretraite-ajustement pour les fins de carrière
Art. L.513-3 (5) du Code du travail	Suivi de la mise en œuvre avec le secrétariat

L'obligation vise les départs prévus par le plan : un salarié qui démissionne spontanément pendant la période n'y ouvre pas droit. La frontière se documente — la liste des bénéficiaires de l'accompagnement suit celle des départs organisés par le plan.

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