L'employeur doit-il notifier les licenciements économiques au Comité de conjoncture ?

Réponse courte

Oui, dès que l'entreprise occupe régulièrement **au moins quinze salariés** : elle « doit notifier au secrétariat du Comité de conjoncture **tout licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne** du salarié, au plus tard **au moment de la notification du préavis** de licenciement » (art. L.511-27 (1)). La notification « peut se faire par **voie électronique** » (paragraphe 2).

L'obligation est **individuelle et systématique** : chaque licenciement économique se notifie, qu'il soit isolé ou s'inscrive dans une vague, que l'entreprise soit en difficulté ou prospère. Elle est distincte de la procédure de licenciement elle-même — préavis, motivation — qui suit son cours selon le droit commun.

La finalité est la **veille** : le secrétariat « dresse un **relevé mensuel** des notifications reçues » soumis au Comité de conjoncture sous discrétion professionnelle (paragraphe 3) — le radar qui déclenche, à 5 licenciements sur 3 mois, l'invitation à discuter un plan de maintien dans l'emploi.

Définition

L'article L.511-27, issu de la loi du 22 décembre 2006, installe une **détection précoce des restructurations rampantes** : les licenciements économiques distillés un par un, sous les seuils du licenciement collectif, échapperaient sans lui à toute vision d'ensemble. La notification au fil de l'eau permet au Comité de voir se dessiner les vagues avant qu'elles ne déferlent — et d'inviter les partenaires sociaux à négocier pendant qu'il reste des emplois à sauver.

Le critère « raisons non inhérentes à la personne » recouvre les motifs économiques au sens large : suppression de poste, réorganisation, cessation partielle d'activité — par opposition aux licenciements disciplinaires ou tenant à l'aptitude et au comportement.

Questions fréquentes

La notification au Comité de conjoncture peut-elle se faire par courriel ?

La voie électronique est expressément admise (art. L.511-27 (2)) : en pratique, la notification se couple à l'envoi de la lettre de préavis, le même jour, avec conservation de la preuve.

Que devient la notification une fois reçue par le Comité de conjoncture ?

Elle alimente le relevé mensuel dressé par le secrétariat, soumis au Comité sous discrétion professionnelle — le radar qui déclenche l'invitation à négocier un plan de maintien dès 5 licenciements sur 3 mois.

Quelle sanction en cas de défaut de notification d'un licenciement économique ?

Aucune sanction spécifique dans le texte — mais l'omission se repère par recoupement (salarié, ADEM, déclarations sociales) et se lit alors comme une tentative d'échapper au radar, au détriment du crédit de l'entreprise.

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

Quelles entreprises doivent notifier leurs licenciements économiques au Comité de conjoncture ?

Celles qui occupent régulièrement au moins quinze salariés : chaque licenciement « pour des raisons non inhérentes à la personne » se notifie au secrétariat du Comité, au plus tard au moment de la notification du préavis (art. L.511-27).

Quels licenciements échappent à la notification au Comité de conjoncture ?

Ceux tenant à la personne : disciplinaires, inaptitude, comportement — ainsi que les démissions, fins de CDD et ruptures d'un commun accord. Seul le motif économique au sens large déclenche l'obligation.

Conditions d’exercice

L'obligation se déclenche sur trois critères simples.

Critère	Contenu
Effectif	Occupation régulière d'au moins 15 salariés
Nature du licenciement	Motif non inhérent à la personne — économique au sens large
Moment	Au plus tard au moment de la notification du préavis au salarié
Forme	Notification au secrétariat du Comité de conjoncture, voie électronique admise
Hors champ	Démissions, fins de CDD, licenciements disciplinaires ou pour inaptitude, ruptures d'un commun accord

Modalités pratiques

La notification s'intègre au processus de licenciement comme une étape de routine.

Étape du licenciement	Action de notification
Décision de licencier pour motif économique	Préparation simultanée de la lettre de préavis et de la notification
Envoi du préavis au salarié	Notification au secrétariat au plus tard le même jour
Contenu	Identification de l'entreprise et du licenciement notifié
Traçabilité	Preuve d'envoi conservée avec le dossier de rupture
Suivi interne	Compteur des notifications sur fenêtres de 3 et 6 mois (seuils du plan de maintien)

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

Pratiques et recommandations

L'oubli type se produit dans les entreprises qui licencient **rarement** pour motif économique : le service RH connaît la procédure de préavis par cœur et ignore l'article L.511-27, faute d'occasion. L'ajout d'une ligne « notification Comité de conjoncture » dans la check-list de tout licenciement économique — au même rang que la lettre recommandée — règle le sujet une fois pour toutes.

Le « au plus tard au moment de la notification du préavis » se lit strictement : notifier **après** l'envoi du préavis est déjà tardif. La pratique sûre couple les deux envois le même jour — la notification électronique rend la simultanéité triviale.

Le compteur interne des notifications n'est pas une paranoïa mais un tableau de bord : une direction qui voit s'accumuler trois notifications en deux mois sait qu'elle approche du seuil d'invitation au plan de maintien — le moment de choisir entre ralentir les ruptures, ouvrir volontairement les discussions, ou assumer l'invitation à venir en s'y préparant.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-27 (1) du Code du travail	Notification obligatoire des licenciements économiques (? 15 salariés) au plus tard avec le préavis
Art. L.511-27 (2) du Code du travail	Notification par voie électronique
Art. L.511-27 (3) du Code du travail	Relevé mensuel soumis au Comité de conjoncture, discrétion professionnelle
Art. L.513-1 du Code du travail	Seuils d'invitation au plan de maintien fondés sur le relevé

Le texte n'assortit la notification d'aucune sanction spécifique : sa force tient au relevé qu'elle alimente et aux mécanismes qu'il déclenche. Un licenciement économique non notifié n'en est pas moins repérable — par le salarié, l'ADEM ou les déclarations sociales — et l'omission se lit alors comme une tentative d'échapper au radar.

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.