Quand notifier un licenciement économique au Comité de conjoncture ?

Réponse courte

« Au plus tard **au moment de la notification du préavis** de licenciement » (art. L.511-27 (1)). Le repère est donc la **lettre de licenciement** elle-même : le jour où le préavis part vers le salarié — recommandé ou remise contre signature — la notification au secrétariat du Comité de conjoncture doit être faite ou partir simultanément.

Rien n'interdit de notifier **plus tôt** — dès la décision prise — et la logique de veille du dispositif y invite : le Comité peut agir « à tout moment », sans attendre les seuils. Ce qui est exclu, c'est l'après-coup : une notification postérieure à l'envoi du préavis manque l'échéance légale.

Dans une procédure avec **entretien préalable** — obligatoire à partir de 150 salariés —, la chronologie s'ordonne ainsi : convocation, entretien, décision, puis **le même jour** lettre de préavis au salarié et notification au Comité. Le contenu et la finalité de la notification restent inchangés quel que soit le calendrier.

Définition

Le choix du « moment de la notification du préavis » comme butoir n'est pas anodin : c'est la date qui fait courir le préavis et rend le licenciement juridiquement acté. Le législateur veut le relevé du Comité **synchronisé avec la réalité juridique** — chaque licenciement économique y figure dès qu'il existe, pas quand l'employeur trouve le temps de le signaler.

Cette synchronisation alimente les fenêtres glissantes des seuils : 5 licenciements sur 3 mois, 8 sur 6 mois — des périodes qui se comptent à partir des dates réelles de notification des préavis.

Questions fréquentes

À quel moment précis notifier un licenciement économique au Comité de conjoncture ?

« Au plus tard au moment de la notification du préavis » (art. L.511-27) : le jour où la lettre de licenciement part vers le salarié, la notification au secrétariat doit être faite ou partir simultanément.

Comment garantir la simultanéité préavis-notification ?

Par le jumelage : le modèle de lettre de préavis économique inclut, en annexe de processus, le formulaire de notification au Comité — impossible d'envoyer l'un sans l'autre. La voie électronique rend la simultanéité triviale.

Peut-on notifier un licenciement au Comité de conjoncture avant le préavis ?

Oui, dès la décision prise : la notification anticipée n'est jamais sanctionnée et, dans les restructurations annoncées, elle engage le dialogue avec le secrétariat sur des bases transparentes.

Un licenciement au motif personnel douteux doit-il être notifié ?

Dans le doute, oui : un motif personnel qui habille une suppression de poste relève de la notification, et un licenciement requalifié économique par le juge exposerait rétroactivement le relevé. Notifier coûte un courriel.

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

Un préavis de six mois retarde-t-il la notification au Comité ?

Non, au contraire : le butoir vise la notification du préavis, pas la fin du contrat — le licenciement se notifie six mois avant le départ effectif. Le relevé photographie les décisions, pas les sorties.

Conditions d'exercice

Chaque configuration de rupture a son moment de notification.

Configuration	Moment de la notification au Comité
Licenciement avec préavis (droit commun)	Au plus tard le jour de l'envoi de la lettre de préavis
Entreprise ? 150 salariés (entretien préalable)	Après l'entretien, le jour de la notification du préavis
Notification anticipée	Possible dès la décision — jamais sanctionnée
Licenciement pour faute grave	Hors champ : motif inhérent à la personne
Rupture d'un commun accord	Hors champ de l'article L.511-27
Vague de licenciements	Une notification par salarié, chacune à sa date

Modalités pratiques

Le couplage des deux envois se verrouille dans le processus.

Élément	Détail
Jumelage	La notification au Comité préparée avec la lettre de préavis, signées et envoyées ensemble
Canal	Voie électronique vers le secrétariat — horodatage automatique
Preuve	Accusé électronique classé au dossier de rupture
Multi-établissements	Notification centralisée — l'entreprise s'apprécie globalement
Registre	Date de chaque notification consignée pour le suivi des fenêtres 3/6 mois

Pratiques et recommandations

Le réflexe gagnant est le **jumelage systématique** : le modèle de lettre de préavis économique de l'entreprise inclut, en annexe de processus, le formulaire de notification au Comité — impossible d'envoyer l'un sans l'autre. Les entreprises qui traitent les deux documents dans des circuits séparés fabriquent mécaniquement des notifications tardives.

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

La notification anticipée a un usage stratégique dans les restructurations **annoncées** : notifier dès la décision, avant même les préavis individuels, met l'entreprise en conformité d'avance et engage le dialogue avec le secrétariat sur des bases transparentes — utile quand la suite passera par un plan de maintien dans l'emploi ou un plan social.

Attention au faux ami du licenciement « mixte » : un motif présenté comme personnel mais dont la réalité est la suppression du poste relève de la notification. En cas de doute sur la qualification, notifier coûte un courriel ; ne pas notifier un licenciement requalifié économique par le juge expose rétroactivement le relevé — et la crédibilité de l'entreprise devant le Comité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-27 (1) du Code du travail	Butoir : au plus tard au moment de la notification du préavis
Art. L.124-3 du Code du travail	Notification de la rupture avec préavis — le repère temporel
Art. L.124-2 du Code du travail	Entretien préalable dans les entreprises d'au moins 150 salariés
Art. L.513-1 du Code du travail	Fenêtres de 3 et 6 mois calculées sur les notifications

Le butoir vise la notification du préavis, pas la fin du contrat : un licenciement avec préavis de six mois se notifie au Comité six mois avant le départ effectif du salarié. Le relevé mensuel photographie les décisions, pas les sorties.

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.