

# FAQ PLANS SOCIAUX

## RÉSUMÉ / CONTENU

---

LA NÉGOCIATION D'UN PLAN SOCIAL

QU'EST-CE QU'UN LICENCIEMENT COLLECTIF

QU'EST-CE QU'UN LICENCIEMENT COLLECTIF ?

COMMENT LES SEUILS INDIQUÉS SONT-ILS CALCULÉS ?

COMMENT LA SITUATION EST-ELLE APPRÉCIÉE EN PRÉSENCE D'UN GROUPE D'ENTREPRISES ?

QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR LORSQU'IL ENVISAGE DE PROCÉDER À DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS ?

QU'EN EST-IL EN CAS D'EXISTENCE D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN ?

QU'ENTEND-T-ON PAR REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS ?

QU'EN EST-IL DES ENTREPRISES DISPOSANT DE MOINS DE 15 SALARIÉS ET N'ÉTANT PAS LIÉES PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ?

EST-CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT IMPOSER UNE DATE PRÉCISE DE DÉBUT DES NÉGOCIATIONS DU PLAN SOCIAL ?

QUELS SONT LES RENSEIGNEMENTS QUE L'EMPLOYEUR DOIT FOURNIR AUX REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS AVANT LE DÉBUT DES NÉGOCIATIONS ?

LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS PEUVENT-ILS FAIRE APPEL À D'AUTRES PERSONNES LORS DES NÉGOCIATIONS ?

EST-CE QUE LES NÉGOCIATIONS D'UN PLAN SOCIAL DOIVENT OBLIGATOIREMENT ÊTRE PRÉCÉDÉES DE NÉGOCIATIONS EN VUE DE



**L'ÉTABLISSEMENT D'UN PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?**

**SUR QUOI DOIVENT OBLIGATOIREMENT PORTER LES NÉGOCIATIONS ENTRE L'EMPLOYEUR ET LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS ?**

**QUELS SONT LES SUJETS QUI DOIVENT ÊTRE ABORDÉS LORS DE CES NÉGOCIATIONS ?**

**SUR QUOI LES NÉGOCIATIONS DOIVENT-ELLES PORTER DANS UN SECOND TEMPS ?**

**EST-CE QUE L'EMPLOYEUR EST LIBRE DANS LE CHOIX DES PERSONNES CONCERNÉES PAR LE PLAN SOCIAL ?**

**QUELLES SONT LES INFORMATIONS QUI DOIVENT ÊTRE CONSIGNÉES DANS LA CONVENTION INTITULÉE « PLAN SOCIAL » DONT UNE COPIE EST À TRANSMETTRE À L'ADEM AU PLUS TARD 15 JOURS APRÈS LES NÉGOCIATIONS ?**

**QUE SE PASSE-T-IL SI AUCUN ACCORD N'A ÉTÉ TROUVÉ PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX ENDÉANS LES 15 JOURS DE NÉGOCIATION ?**

**EST-IL POSSIBLE DE PROCÉDER À DES LICENCIEMENTS POUR MOTIFS ÉCONOMIQUES DURANT LA PROCÉDURE DE NÉGOCIATION DU PLAN SOCIAL ?**

**QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS POUR UN SALARIÉ LICENCIÉ PAR L'EMPLOYEUR EN MÉCONNAISSANCE DE LA RÈGLE PRÉCÉDENTE ?**

**EST-CE QUE LE PLAN SOCIAL S'IMPOSE AUX SALARIÉS CONCERNÉS ?**

**QUELS SONT LES DÉLAIS DE PRÉAVIS EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT COLLECTIF ?**

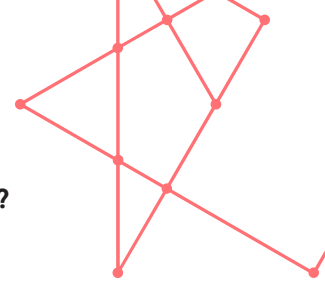
**EST-CE QUE L'EMPLOYEUR DOIT CONVOQUER CHAQUE SALARIÉ CONCERNÉ PAR LA RESTRUCTURATION À UN ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT ?**

**EST-CE QUE LE SALARIÉ CONSERVE SA FACULTÉ DE DEMANDER LES MOTIFS DE SON LICENCIEMENT ?**

**EST-CE QU'UN SEUL LICENCIEMENT POUR MOTIFS ÉCONOMIQUES EST ÉGALEMENT SOUMIS À UNE OBLIGATION DE NOTIFICATION PARTICULIÈRE À CHARGE DE L'EMPLOYEUR ?**

**PAR QUI ET DANS QUEL DÉLAI L'ONC EST-IL SAISI SI LES PARTIES N'ABOUTISSENT PAS À UN ACCORD ENDÉANS LES 15 JOURS DE NÉGOCIATION ?**

**QU'EN EST-IL EN CAS D'ABSENCE D'UNE SAISINE CONJOINTE DE L'ONC ?**



**COMBIEN DE TEMPS LA PROCÉDURE DEVANT L'ONC VA-T-ELLE PRENDRE ?**

**QUELLE EST LA COMPOSITION DE LA COMMISSION PARITAIRE ?**

**QUI PRÉSIDE L'ONC ?**

**EXISTE-IL UN DROIT DE GRÈVE DURANT OU APRÈS LA NÉGOCIATION DU PLAN SOCIAL OU DURANT OU APRÈS LA PROCÉDURE DE CONCILIATION DEVANT L'ONC ?**

**QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES ÉCHÉANCES DE LA PROCÉDURE DE NÉGOCIATION D'UN PLAN SOCIAL ?**

**Ouverture des négociations**

**En cas d'accord entre les partenaires sociaux sur tout ou partie des éléments du plan social (article L. 166-2. (5) point 1 du Code du travail)**

**En cas d'accord entre les partenaires sociaux sur l'impossibilité d'établir un plan social (article L. 166-2. (5) point 2 du Code du travail)**

**En cas de désaccord entre les partenaires sociaux**

**En cas d'accord entre les partenaires sociaux**

**En cas d'échec des négociations entre les partenaires sociaux**

---

## **LA NÉGOCIATION D'UN PLAN SOCIAL**

Dans le contexte de la crise sanitaire mondiale qui frappe également le Luxembourg et son marché de l'emploi, les entreprises peuvent être obligées de prendre des mesures sociales pour faire face aux difficultés qu'elles rencontrent.

Parmi ces mesures, les unes plus difficiles que les autres, des restructurations débouchant sur un licenciement collectif peuvent s'avérer inévitables.

## **QU'EST-CE QU'UN LICENCIEMENT COLLECTIF**

Le licenciement collectif au sens de la loi passe obligatoirement par la négociation d'un plan social de sorte que la FEDIL souhaite rappeler à ses membres les différentes étapes de la procédure pour arriver à la conclusion d'un tel plan à l'aide du FAQ que vous trouverez ici.

## **QU'EST-CE QU'UN LICENCIEMENT**



## **COLLECTIF ?**

On entend par licenciements collectifs les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés (donc pour des motifs économiques), lorsque le nombre de licenciements envisagés est :

- pour une même période de 30 jours, au moins égal à 7 salariés ;
- pour une même période de 90 jours, au moins égal à 15 salariés.

### **Plus d'informations :**

*[Article L. 166-1. \(1\) du Code du travail](#) : Aux fins de l'application du présent chapitre, on entend par licenciements collectifs les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, lorsque le nombre de licenciements envisagés est:*

- 1. pour une même période de trente jours, au moins égal à sept salariés;*
- 2. pour une même période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à quinze salariés.*

## **COMMENT LES SEUILS INDIQUÉS SONT-ILS CALCULÉS ?**

Sont pris en compte dans le calcul des seuils indiqués, les cessations de contrat intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, à condition que les licenciements proprement dits soient au moins au nombre de 4.

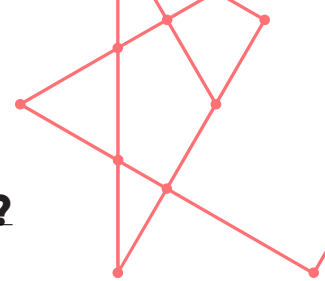
Exemples de cessation de contrat pris en compte dans le calcul du nombre de licenciements collectifs : les départs à la préretraite et les départs volontaires négociés.

Il convient cependant de souligner que la résiliation de contrats en période d'essai échappe aux règles sur les licenciements collectifs (Cour d'appel, 14 juillet 1994, n° 15100 du rôle). Il est clair que les licenciements avec effet immédiat, les démissions par les salariés, les résiliations par commun accord ainsi que les cessations de plein droit du contrat de travail ne sont pas prises en considération dans le calcul des seuils en cause.

### **Plus d'informations :**

*[Article L. 166-1. \(2\) du Code du travail](#) : Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au paragraphe (1), sont assimilés aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, à condition que les licenciements proprement dits au sens du paragraphe (1) soient au moins au nombre de quatre.*

## **COMMENT LA SITUATION EST-ELLE APPRÉCIÉE**



## **EN PRÉSENCE D'UN GROUPE D'ENTREPRISES ?**

La Cour d'appel a décidé dans un arrêt du 22 mars 2012 (n° 36037 du rôle) qu'en cas d'un groupe d'entreprises présentant des entités juridiques distinctes, l'employeur est autorisé à procéder à des licenciements pour motifs économiques afin de pouvoir redresser la situation économique défavorable/déficitaire de l'entité en difficultés financières, sans qu'une analyse de la situation économique de l'ensemble du groupe ne soit nécessaire. Cette position a été confirmée dans un autre arrêt de la Cour d'appel du 22 décembre 2016 (n° 40313 du rôle) où les juges ont retenu que *les difficultés économiques ne peuvent s'apprécier qu'au seul niveau de l'entreprise en difficultés financières de sorte que le périmètre d'évaluation ne s'étendrait pas à l'ensemble du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise en difficultés.*

## **QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR LORSQU'IL ENVISAGE DE PROCÉDER À DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS ?**

Avant de procéder à des licenciements collectifs, l'employeur doit procéder en temps utile à des négociations avec les représentants des salariés en vue d'aboutir à l'établissement d'un plan social. Par ailleurs, l'employeur doit au plus tard au début des négociations pour l'établissement d'un plan social, notifier tout projet de licenciement collectif à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) qui en transmettra une copie à l'Inspection du travail et des mines (ITM).

L'employeur doit également transmettre une copie de la notification aux représentants des salariés qui adresseront leurs observations éventuelles à l'ADEM qui en transmettra copie à l'ITM. La notification à l'ADEM doit également être faite dans le cadre d'un projet de licenciement collectif lié à une cessation des activités résultant d'une décision de justice. Toutefois, en cas de décision de justice prononçant la faillite, la notification ne doit être faite qu'à la demande de l'ADEM. Pour cela, l'employeur faisant l'objet d'une action judiciaire ayant pour objet la déclaration en faillite doit en informer sans délai l'ADEM qui en avertit l'ITM. En cas de licenciements collectifs visant les gens de mer, la notification est à adresser aux autorités de l'État du pavillon. Au Luxembourg, il s'agit du Commissaire aux affaires maritimes.

### **Plus d'informations :**

*[Article L. 166-2. \(1\) du Code du travail](#) : Avant de procéder à des licenciements collectifs au sens du présent chapitre, l'employeur est tenu de procéder en temps utile à des négociations avec les représentants des salariés en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social. (Loi du 22 décembre 2006)*

## **QU'EN EST-IL EN CAS D'EXISTENCE D'UN**



## **COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN ?**

En présence d'un comité d'entreprise européen, une information et une consultation transfrontalières de la part de la direction centrale doit intervenir en temps utile pour permettre aux représentants des salariés de prendre position en temps utile. Au cas où les représentants des salariés prennent position, la direction centrale est tenue de fournir en temps utile une réponse motivée à cette prise de position.

### **Plus d'informations :**

*[Article L. 432-25. du Code du travail](#) : L'information et la consultation transfrontalières doivent notamment au moins porter sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs . L'information et la consultation transfrontalières portent dans tous les cas obligatoirement sur des circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, plus particulièrement en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou de licenciements collectifs.*

*L'information de la part de la direction centrale doit dans ce cas intervenir en temps utile pour permettre aux représentants des travailleurs de prendre position en temps utile . Au cas où les représentants des travailleurs prennent position, la direction centrale est tenue de fournir en temps utile une réponse motivée à cette prise de position . Sont applicables les dispositions des articles L . 433-4 et L . 433-8.*

## **QU'ENTEND-T-ON PAR REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS ?**

Les représentants des salariés avec lesquels les négociations devront se faire sont les délégués du personnel pour les entreprises disposant d'au moins 15 salariés et, lorsque l'employeur est lié par une convention collective de travail, les organisations syndicales signataires de cette convention.

Dans le cas où l'entreprise aurait manqué à son obligation de faire procéder à l'élection de délégués du personnel, la procédure de licenciement collectif ne peut être entamée. Elle ne peut prendre cours qu'après la mise en place d'une délégation du personnel conformément aux dispositions légales y afférentes. Cette mise en place est donc susceptible de retarder considérablement l'établissement d'un plan social.

### **Plus d'informations :**

*[Article L. 166-2. \(3\) du Code du travail](#) : « Sont à considérer comme représentants des salariés au sens du présent article, les délégués du personnel et, dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail, les organisations syndicales parties à cette convention .Au cas où une entreprise n'a pas fait procéder à l'élection d'une délégation du personnel en dépit de l'obligation légale lui imposée, la procédure des licenciements collectifs prévue par le présent chapitre ne peut prendre cours qu'après la mise en place d'une délégation du personnel conformément au titre I du livre IV .»*



## **QU'EN EST-IL DES ENTREPRISES DISPOSANT DE MOINS DE 15 SALARIÉS ET N'ÉTANT PAS LIÉES PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ?**

Cette hypothèse n'est pas prévue par le Code du travail. Dans un arrêt de la Cour d'appel du 18 mai 2006 (n° 29722 du rôle), il a néanmoins été décidé que les règles relatives au licenciement collectif ne seraient dans ce cas pas applicables.

## **EST-CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT IMPOSER UNE DATE PRÉCISE DE DÉBUT DES NÉGOCIATIONS DU PLAN SOCIAL ?**

Le Code du travail ne prévoit rien à ce sujet, mais se limite à prévoir que l'employeur est tenu de procéder en temps utile à des négociations avec les représentants des salariés en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social. À notre avis, l'employeur serait ainsi en droit d'imposer une date précise de début des négociations sous condition qu'elles commencent dans les meilleurs délais après la notification du projet de licenciement collectif conformément à la question 4. Il convient de préciser que les parties disposent ensuite de 15 jours pour arriver à la signature du plan social.

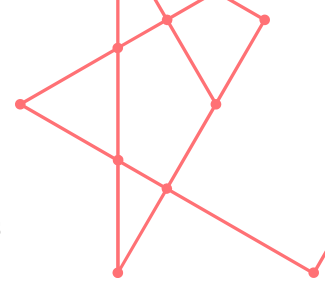
### **Plus d'informations :**

*[Article L. 166-2. \(1\) du Code du travail](#) : Avant de procéder à des licenciements collectifs au sens du présent chapitre, l'employeur est tenu de procéder en temps utile à des négociations avec les représentants des salariés en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social. (Loi du 22 décembre 2006)*

## **QUELS SONT LES RENSEIGNEMENTS QUE L'EMPLOYEUR DOIT FOURNIR AUX REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS AVANT LE DÉBUT DES NÉGOCIATIONS ?**

Afin de permettre aux représentants des salariés de formuler des propositions constructives en vue de la conclusion d'un plan social, l'employeur doit leur fournir tous les renseignements utiles comprenant au moins une communication écrite sur :

- les motifs du projet de licenciements collectifs ;
- le nombre et les catégories de salariés affectés par les licenciements ;
- le nombre et les catégories des salariés habituellement employés ;
- la période sur laquelle il est envisagé de procéder aux licenciements ;
- les critères envisagés pour le choix des salariés à licencier (il convient de préciser que le pouvoir de décision général prévu pour la délégation du



personnel par l'article L. 414-9. point 3 du Code du travail ne trouve pas d'application dans ce contexte alors que la procédure des licenciements collectifs est réglementée par une loi spéciale);

- le cas échéant, la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement excédant celle prévue par la loi ou la convention collective, ou, à défaut les raisons justifiant le refus d'une telle indemnité par l'employeur.

**Plus d'informations :**

*[Article L. 166-3. \(1\) du Code du travail](#) : Afin de permettre aux représentants des salariés au sens du paragraphe (3) de l'article qui précède de formuler des propositions constructives en vue de la conclusion d'un plan social, l'employeur est tenu, de préférence avant le début des négociations, sinon au plus tard au début des négociations, de leur fournir tous les renseignements utiles comprenant au moins une communication écrite sur:*

1. les motifs du projet de licenciements collectifs;
2. le nombre et les catégories des salariés affectés par les licenciements;
3. le nombre et les catégories des salariés habituellement employés;
4. la période sur laquelle il est envisagé de procéder aux licenciements;(Loi du 23 juillet 2015)
5. « les critères envisagés pour le choix des salariés à licencier, sans préjudice de la compétence des délégations du personnel en la matière;»
6. le cas échéant, la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement excédant celle prévue par la loi ou la convention collective, ou, à défaut, les raisons justifiant le refus d'une telle indemnité par l'employeur.

## **LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS PEUVENT-ILS FAIRE APPEL À D'AUTRES PERSONNES LORS DES NÉGOCIATIONS ?**

Oui. Les représentants des salariés peuvent faire appel à des experts en matière juridique, fiscale, sociale, économique et comptable. Le Code du travail ne prévoit pas de prise en charge spécifique des frais d'expert dans ce contexte par l'employeur.

**Plus d'informations :**

*[Article L. 166-2. \(4\) du Code du travail](#) : Les salariés et leurs représentants peuvent faire appel à des experts en matière juridique, fiscale, sociale, économique et comptable*

## **EST-CE QUE LES NÉGOCIATIONS D'UN PLAN SOCIAL DOIVENT OBLIGATOIREMENT ÊTRE PRÉCÉDÉES DE NÉGOCIATIONS EN VUE DE**





## **L'ÉTABLISSEMENT D'UN PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?**

Non, une telle obligation légale n'est pas prévue et les représentants des salariés ne sont pas en droit de refuser leur participation aux négociations d'un plan social en invoquant une telle obligation alors que les sujets à discuter dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi doivent de toute façon être abordés dans le contexte des négociations du plan social.

## **SUR QUOI DOIVENT OBLIGATOIREMENT PORTER LES NÉGOCIATIONS ENTRE L'EMPLOYEUR ET LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS ?**

Sous peine de nullité, les négociations doivent obligatoirement porter en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment les aides au reclassement ou à la reconversion des salariés licenciés et les possibilités d'une réinsertion immédiate dans le marché du travail.

### **Plus d'informations :**

[Article L. 166-2. \(2\) du Code du travail](#) : « *Sous peine de nullité, les négociations porteront obligatoirement en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment les aides au reclassement ou à la reconversion des salariés licenciés et les possibilités d'une réinsertion immédiate dans le marché du travail.*

*Seront à aborder notamment les sujets suivants:*

- *application de la législation sur le chômage partiel;*
- *aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue;*
- *réductions temporaires de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées;*
- *possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise;*
- *possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités;*
- *application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre;*
- *accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes;-application de la législation sur la préretraite-ajustement;*
- *principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi des mesures retenues.*



*Les entreprises disposant d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L . 513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions au cours des six mois précédant le début des négociations sont dispensées de l'obligation prévue à l'alinéa premier.*

*Les négociations pourront ensuite porter sur la mise en place d'éventuelles mesures de compensation financières. » (Loi du 23 juillet 2015)*

## **QUELS SONT LES SUJETS QUI DOIVENT ÊTRE ABORDÉS LORS DE CES NÉGOCIATIONS ?**

Il s'agit en premier lieu des sujets à aborder obligatoirement dans le cadre de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. Les sujets suivants sont notamment à aborder lors des négociations :

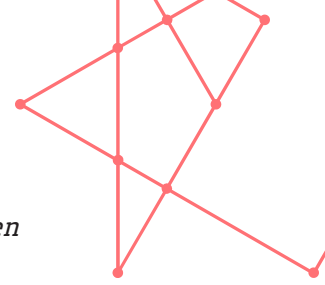
- application de la législation sur le chômage partiel ;
- aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue ;
- réductions temporaires de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées ;
- possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise ;
- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activité ;
- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre ;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes ;
- application de la législation sur la préretraite-ajustement ;
- principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi des mesures retenues.

### **Plus d'informations :**

**[Article L. 166-2. \(2\) du Code du travail](#)** : « *Sous peine de nullité, les négociations porteront obligatoirement en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment les aides au reclassement ou à la reconversion des salariés licenciés et les possibilités d'une réinsertion immédiate dans le marché du travail.*

*Seront à aborder notamment les sujets suivants:*

- *application de la législation sur le chômage partiel;*
- *aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue;*
- *réductions temporaires de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées;*
- *possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise;*
- *possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités;*



- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes;-application de la législation sur la préretraite-ajustement;
- principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi des mesures retenues.

*Les entreprises disposant d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L . 513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions au cours des six mois précédant le début des négociations sont dispensées de l'obligation prévue à l'alinéa premier.*

*Les négociations pourront ensuite porter sur la mise en place d'éventuelles mesures de compensation financières. » (Loi du 23 juillet 2015)*

## **SUR QUOI LES NÉGOCIATIONS DOIVENT-ELLES PORTER DANS UN SECOND TEMPS ?**

Les négociations pourront ensuite porter sur la mise en place d'éventuelles mesures de compensation financières.

### **Plus d'informations :**

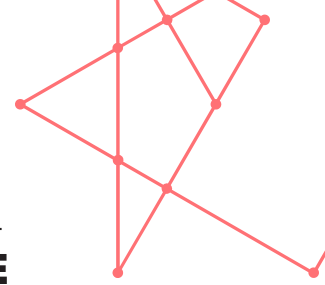
**[Article L. 166-2. \(2\) du Code du travail](#)** : « Sous peine de nullité, les négociations porteront obligatoirement en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment les aides au reclassement ou à la reconversion des salariés licenciés et les possibilités d'une réinsertion immédiate dans le marché du travail .

*Seront à aborder notamment les sujets suivants:*

- application de la législation sur le chômage partiel;
- aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue;
- réductions temporaires de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées;
- possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise;
- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités;
- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes;-application de la législation sur la préretraite-ajustement;
- principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi des mesures retenues.

*Les entreprises disposant d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L . 513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions au cours des six mois précédant le début des négociations sont dispensées de l'obligation prévue à l'alinéa premier.*

*Les négociations pourront ensuite porter sur la mise en place d'éventuelles mesures de compensation financières. » (Loi du 23 juillet 2015)*



## **EST-CE QUE L'EMPLOYEUR EST LIBRE DANS LE CHOIX DES PERSONNES CONCERNÉES PAR LE PLAN SOCIAL ?**

Oui, mais il doit informer les représentants des salariés sur les **critères envisagés** pour le choix des salariés à licencier par écrit, et ceci, de préférence avant le début des négociations, ou sinon, au plus tard au début des négociations.

### **Plus d'informations :**

*[Article L. 166-3. \(1\) du Code du travail](#) : Afin de permettre aux représentants des salariés au sens du paragraphe (3) de l'article qui précède de formuler des propositions constructives en vue de la conclusion d'un plan social, l'employeur est tenu, de préférence avant le début des négociations, sinon au plus tard au début des négociations, de leur fournir tous les renseignements utiles comprenant au moins une communication écrite sur:*

1. *les motifs du projet de licenciements collectifs;*
2. *le nombre et les catégories des salariés affectés par les licenciements;*
3. *le nombre et les catégories des salariés habituellement employés;*
4. *la période sur laquelle il est envisagé de procéder aux licenciements;(Loi du 23 juillet 2015)*
5. *«les critères envisagés pour le choix des salariés à licencier, sans préjudice de la compétence des délégations du personnel en la matière;»*
6. *le cas échéant, la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement excédant celle prévue par la loi ou la convention collective, ou, à défaut, les raisons justifiant le refus d'une telle indemnité par l'employeur.*

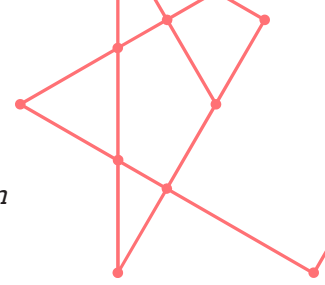
## **QUELLES SONT LES INFORMATIONS QUI DOIVENT ÊTRE CONSIGNÉES DANS LA CONVENTION INTITULÉE « PLAN SOCIAL » DONT UNE COPIE EST À TRANSMETTRE À L'ADEM AU PLUS TARD 15 JOURS APRÈS LES NÉGOCIATIONS ?**

La convention intitulée « plan social » doit documenter :

- soit l'accord des parties sur tout ou partie des éléments du plan social, en mentionnant expressément au moins les sujets à aborder dans les négociations et l'attitude des parties y relative,
- soit l'accord des parties sur l'impossibilité d'établir un plan social et les justifications de cette impossibilité.

Plus d'informations :

*[Article L. 166-2. \(5\) du Code du travail](#) : Au plus tard quinze jours après le début des négociations, les parties consignent le résultat des négociations dans une convention dûment signée .Copie de cette convention intitulée «plan social»*



*est transmise sans délai à «l'Agence pour le développement de l'emploi» qui en transmet une copie à l'Inspection du travail et des mines.*

*La convention documente:*

- 1. ou bien l'accord des parties sur tout ou partie des éléments du plan social, en mentionnant expressément au moins les matières énumérées au paragraphe (2) qui précède et l'attitude des parties y relative,*
- 2. ou bien l'accord des parties sur l'impossibilité d'établir un plan social et les justifications de cette impossibilité.*

## **QUE SE PASSE-T-IL SI AUCUN ACCORD N'A ÉTÉ TROUVÉ PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX ENDÉANS LES 15 JOURS DE NÉGOCIATION ?**

Au cas où les parties n'ont pas abouti endéans les 15 jours à un accord, un procès-verbal dûment signé par les parties sur les négociations renseignant l'attitude dûment motivée des parties quant aux éléments ayant fait l'objet des négociations et au moins ceux énumérés sous la question 13 de ce FAQ est transmis sans délai à l'ADEM qui en transmet une copie à l'ITM. Les parties sont obligées de saisir conjointement l'Office national de conciliation (ONC), voir en ce sens les questions 25 et suivantes.

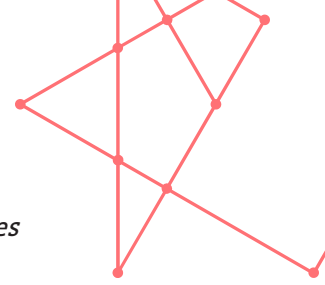
## **EST-IL POSSIBLE DE PROCÉDER À DES LICENCIEMENTS POUR MOTIFS ÉCONOMIQUES DURANT LA PROCÉDURE DE NÉGOCIATION DU PLAN SOCIAL ?**

Non. Toute notification d'un licenciement non inhérent à la personne du salarié ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable intervenant soit avant la date de la signature du plan social documentant l'accord des parties sur les éléments du plan social, soit avant la date du procès-verbal de l'ONC, soit avant la mise en place d'une délégation du personnel, est nulle et de nul effet.

**Plus d'informations :**

*[Article L. 166-2. \(8\) du Code du travail](#) : Toute notification d'un licenciement pour un motif non inhérent à la personne du salarié ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable aux termes de l'article L. 124-2, intervenant soit avant la date de la signature du plan social conformément au paragraphe (5), soit avant la date du procès-verbal de l'Office national de conciliation conformément au paragraphe (7), soit avant la mise en place d'une délégation du personnel conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (3), est nulle et de nul effet.*

*Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, et, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12.*



*L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.*

*Si le salarié n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et n'a pas demandé la continuation des relations de travail dans le délai fixé ci-dessus, il a droit aux indemnités visées au paragraphe (1) de l'article L . 124-7. Il peut en outre exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles L . 124-11 et L . 124-12.*

## **QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS POUR UN SALARIÉ LICENCIÉ PAR L'EMPLOYEUR EN MÉCONNAISSANCE DE LA RÈGLE PRÉCÉDENTE ?**

Dans les quinze jours suivant le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail statuant d'urgence et comme en matière sommaire, les parties dûment entendues ou convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, et, le cas échéant, sa réintégration dans l'entreprise. Si le salarié ne souhaite pas invoquer la nullité de son licenciement et sa réintégration dans l'entreprise, il peut exercer une action judiciaire pour rupture abusive du contrat de travail qui se résout en dommages et intérêts.

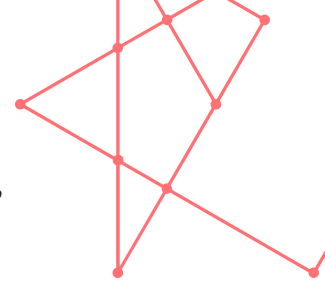
### **Plus d'informations :**

*[Article L. 166-2. \(8\) du Code du travail](#) : Toute notification d'un licenciement pour un motif non inhérent à la personne du salarié ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable aux termes de l'article L . 124-2, intervenant soit avant la date de la signature du plan social conformément au paragraphe (5), soit avant la date du procès-verbal de l'Office national de conciliation conformément au paragraphe (7), soit avant la mise en place d'une délégation du personnel conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (3), est nulle et de nul effet.*

*Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, et, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L . 124-12.*

*L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.*

*Si le salarié n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et n'a pas demandé la continuation des relations de travail dans le délai fixé ci-dessus, il a droit aux indemnités visées au paragraphe (1) de l'article L . 124-7. Il peut en outre*



*exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles L . 124-11 et L . 124-12.*

## **EST-CE QUE LE PLAN SOCIAL S'IMPOSE AUX SALARIÉS CONCERNÉS ?**

Non, les salariés concernés gardent la faculté de formuler un recours contre leur licenciement devant le tribunal du travail. Néanmoins, l'accès aux avantages financiers respectivement aux mesures de compensations financières prévus par le plan social est souvent conditionné à l'acceptation du bien-fondé du licenciement documentée par la signature d'une transaction conclue entre l'employeur et le salarié concerné.

## **QUELS SONT LES DÉLAIS DE PRÉAVIS EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT COLLECTIF ?**

Les délais de préavis en matière de licenciement collectif divergent des délais de préavis ordinaires en matière de licenciement. Ainsi, sans préjudice des délais de préavis plus longs prévus par les dispositions légales ou conventionnelles, le délai minimal de préavis dans le cadre du licenciement collectif est de 75 jours.

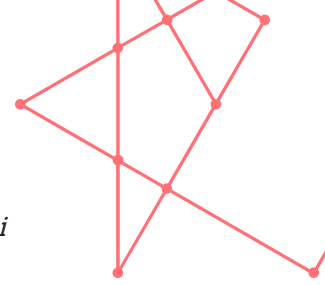
Ce délai peut être prolongé à 90 jours par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire lorsque la solution aux problèmes posés par les licenciements collectifs ne peut être trouvée dans le délai initial ou en cas de cessation totale ou partielle de l'entreprise au sens de l'article 16 de la [loi modifiée du 27 juillet 1933](#).

De même, le ministre peut réduire le délai de préavis de 75 jours au délai de préavis légal ou conventionnel auquel aurait pu prétendre le salarié ayant une ancienneté de moins de 5 ans. La prolongation, respectivement la réduction du délai de préavis par le ministre doivent faire l'objet d'une information aux salariés concernés et à l'employeur au plus tard le 15<sup>e</sup> jour qui précède l'expiration du délai initial de préavis de 75 jours. Les licenciements collectifs intervenant à la suite d'une cessation des activités résultant d'une décision de justice ne sont pas concernés par les dispositions relatives au préavis visées ci-dessus (75 jours, 90 jours). En effet pour ce type de licenciements, les délais de préavis légaux ou conventionnels s'appliquent.

### **Plus d'informations :**

[Article L. 166-6. du Code du travail](#) (1) *Les licenciements collectifs opérés dans le respect des dispositions du présent chapitre prennent effet à l'égard des salariés à l'expiration d'un délai de soixante-quinze jours, sans préjudice d'éventuels délais plus longs prévus par les dispositions légales ou conventionnelles régissant les droits individuels en matière de délais de préavis.*

(2) *Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut prolonger à quatre-vingt-dix jours le délai visé au paragraphe (1), lorsque les problèmes posés par les licenciements collectifs risquent de ne pas trouver de solution dans le délai initial. Il peut également réduire ledit délai à la durée du préavis, légal ou conventionnel, auquel peut prétendre le salarié. L'employeur respectivement le*



salarié doivent être informés de la prolongation ou de la réduction du délai et de leurs motifs au plus tard le quinzième jour qui précède l'expiration du délai initial prévu au paragraphe (1).

(3) Les dispositions des paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas aux licenciements collectifs intervenant à la suite d'une cessation des activités de l'établissement résultant d'une décision de justice.

## **EST-CE QUE L'EMPLOYEUR DOIT CONVOQUER CHAQUE SALARIÉ CONCERNÉ PAR LA RESTRUCTURATION À UN ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT ?**

Oui, l'employeur reste soumis à cette obligation s'il occupe plus de 150 salariés, malgré le fait qu'il y ait eu des négociations pour un plan social (Cour d'appel, 10 janvier 2008, n° 30986 du rôle). En pratique, il est néanmoins souvent dérogé à cette règle en prévoyant dans la transaction citée à la question 19 que le salarié renonce à son entretien préalable au licenciement en cas d'acceptation du bien-fondé de son licenciement.

## **EST-CE QUE LE SALARIÉ CONSERVE SA FACULTÉ DE DEMANDER LES MOTIFS DE SON LICENCIEMENT ?**

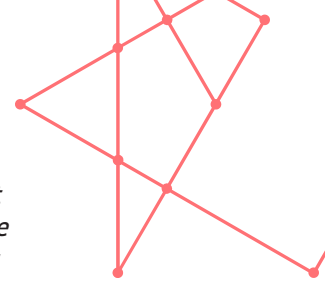
Oui, il peut demander les motifs de son licenciement et l'employeur est tenu d'y répondre dans les formes et délais prévus par le Code du travail. Le salarié peut également intenter une action en justice pour licenciement abusif s'il considère que les motifs économiques avancés par l'employeur ne sont pas réels ou sérieux. Ces hypothèses ne valent néanmoins pas si le salarié y a renoncé au préalable dans le cadre d'une transaction.

## **EST-CE QU'UN SEUL LICENCIEMENT POUR MOTIFS ÉCONOMIQUES EST ÉGALEMENT SOUMIS À UNE OBLIGATION DE NOTIFICATION PARTICULIÈRE À CHARGE DE L'EMPLOYEUR ?**

Oui, l'employeur qui occupe régulièrement au moins 15 salariés doit notifier au secrétariat du Comité de conjoncture tout licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié et ceci au plus tard au moment de la notification du préavis de licenciement. La notification se fait par le biais d'un formulaire à télécharger sur le site [guichet.lu](http://guichet.lu).

Plus d'informations :





Article L. 511-27. (1) du Code du travail : L'employeur, qui occupe régulièrement au moins quinze salariés, 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.

## **PAR QUI ET DANS QUEL DÉLAI L'ONC EST-IL SAISI SI LES PARTIES N'ABOUTISSENT PAS À UN ACCORD ENDÉANS LES 15 JOURS DE NÉGOCIATION ?**

Si les parties n'aboutissent pas à un accord endéans les 15 jours de négociation, les parties doivent saisir l'ONC conjointement, sous peine de forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord, en joignant une copie du procès-verbal.

## **QU'EN EST-IL EN CAS D'ABSENCE D'UNE SAISINE CONJOINTE DE L'ONC ?**

Comme précisé à la réponse précédente, l'ONC est en principe saisi conjointement par les deux parties. Or, la saisine de l'ONC par l'une des deux parties est également possible vu qu'il ne s'agit pas d'une condition de fond, mais plutôt d'une condition de forme.

### **Plus d'informations :**

Article L. 166-2. (7) du Code du travail : En cas de désaccord conformément au paragraphe (6), les parties saisissent conjointement l'Office national de conciliation, sous peine de forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord, en joignant copie du procès-verbal.

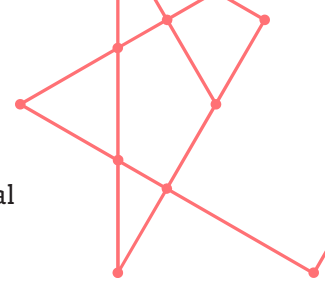
*Le président de l'Office national de conciliation convoque dans les deux jours les membres de la commission paritaire . La séance a lieu trois jours au plus tard après la convocation.*

*Les délibérations de la commission sont closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance.*

*Le résultat des délibérations est consigné dans un procès-verbal . Une copie de ce procès-verbal est adressée sans délai à «l'Agence pour le développement de l'emploi»<sup>1</sup> et à l'Inspection du travail et des mines.*

## **COMBIEN DE TEMPS LA PROCÉDURE DEVANT L'ONC VA-T-ELLE PRENDRE ?**

Suite à la saisine, le président de l'ONC convoque dans les deux jours les membres de la commission paritaire. La séance a lieu trois jours au plus tard après la convocation. Les délibérations de la commission sont closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance. Le résultat des



délibérations est consigné dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal est adressée sans délai à l'ADEM et à l'ITM.

## **QUELLE EST LA COMPOSITION DE LA COMMISSION PARITAIRE ?**

A côté du président, la commission paritaire comprend huit assesseurs effectifs, dont quatre représentants des employeurs et quatre représentants des salariés ainsi que seize assesseurs suppléants dont huit représentants des employeurs et huit représentants des salariés, les assesseurs suppléants n'étant pas affectés à un titulaire déterminé, mais peuvent remplacer l'ensemble des assesseurs effectifs du groupe concerné. Le rôle des membres de la commission paritaire est de concilier les deux parties en litige. La FEDIL a également nommé des assesseurs. La commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.

### **Plus d'informations :**

*[Article L. 166-2. \(7\) du Code du travail](#) : En cas de désaccord conformément au paragraphe (6), les parties saisissent conjointement l'Office national de conciliation, sous peine de forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord, en joignant copie du procès-verbal.*

*Le président de l'Office national de conciliation convoque dans les deux jours les membres de la commission paritaire . La séance a lieu trois jours au plus tard après la convocation.*

*Les délibérations de la commission sont closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance.*

*Le résultat des délibérations est consigné dans un procès-verbal . Une copie de ce procès-verbal est adressée sans délai à «l'Agence pour le développement de l'emploi»<sup>1</sup> et à l'Inspection du travail et des mines.*

## **QUI PRÉSIDE L'ONC ?**

L'ONC est présidé par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, qui peut, pour une durée de 5 ans, désigner un président délégué, sur une liste de 3 candidats. La liste est arrêtée par le gouvernement en conseil sur proposition du ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

### **Plus d'informations :**

*[Article L. 163-3. \(1\) du Code du travail](#) : L'office national de conciliation est présidé par le ministre, qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, sur une liste de trois candidats. La liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre ayant le travail dans ses attributions .*

*Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre candidat figurant sur la liste précitée.*



*Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre.*

*L'Office national de conciliation comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre.*

*La fonction de conciliateur est dévolue au président conjointement avec les assesseurs de la commission paritaire*

## **EXISTE-IL UN DROIT DE GRÈVE DURANT OU APRÈS LA NÉGOCIATION DU PLAN SOCIAL OU DURANT OU APRÈS LA PROCÉDURE DE CONCILIATION DEVANT L'ONC ?**

Non, jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'ONC, les salariés n'ont pas le droit de faire la grève. Cette interdiction persiste même en cas de désaccord à l'issue de la procédure de conciliation devant l'ONC.

**Plus d'informations :**

*[Article L. 163-2. \(5\) du Code du travail](#) : Jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'Office national de conciliation, les parties s'abstiennent de tous actes qui peuvent être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.*

## **QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES ÉCHÉANCES DE LA PROCÉDURE DE NÉGOCIATION D'UN PLAN SOCIAL ?**

### **OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS**

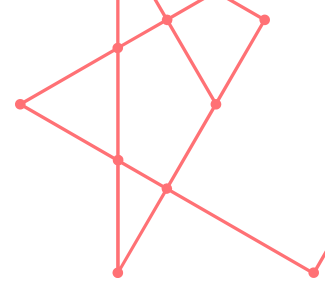
**Avant le jour J :** Information des représentants des salariés

**Jour J :** Début des négociations

### **EN CAS D'ACCORD ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX SUR TOUT OU PARTIE DES ÉLÉMENTS DU PLAN SOCIAL (ARTICLE L. 166-2. (5) POINT 1 DU CODE DU TRAVAIL)**

**Jour J + 15 au plus tard :** Signature d'une convention intitulée « plan social » à transmettre à l'ADEM qui en transmet une copie à l'ITM

**Jour J + 16 au plus tard :** Mise en œuvre du « plan social » si le « plan



social » documente l'accord des parties sur tous les éléments du plan social.

### **EN CAS D'ACCORD ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX SUR L'IMPOSSIBILITÉ D'ÉTABLIR UN PLAN SOCIAL (ARTICLE L. 166-2. (5) POINT 2 DU CODE DU TRAVAIL)**

**Jour J + 15 au plus tard :** Signature d'un accord sur l'impossibilité d'établir un plan social et transmission de celui-ci à l'ADEM qui en transmet une copie à l'ITM

### **EN CAS DE DÉSACCORD ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX**

**Jour J + 15 au plus tard :** Signature d'un procès-verbal de désaccord à transmettre à l'ADEM qui en transmet une copie à l'ITM

**Jour J + 18 au plus tard :** Saisine de l'ONC et remise d'une copie du procès-verbal de désaccord entre les parties

**Jour J + 20 au plus tard :** Convocation des membres de l'ONC adressée par le président de l'ONC

**Jour J + 23 au plus tard :** Réunion de la commission paritaire de l'ONC

**Jour J + 38 au plus tard :** Clôture de la procédure de conciliation de la commission paritaire devant l'ONC et envoi du procès-verbal du résultat des délibérations à l'ADEM et à l'ITM

### **EN CAS D'ACCORD ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX**

**Jour J + 39 au plus tard :** Mise en œuvre du plan social

### **EN CAS D'ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX**

**Jour J + 39 au plus tard :** Notification individuelle des licenciements aux salariés concernés

- lien vers l'article L. 166-2. (5), (6) et (7) du Code du travail

Pour de plus amples informations, veuillez contacter M. Philippe Heck ([philippe.heck@fedil.lu](mailto:philippe.heck@fedil.lu)), Mme. Ella Gredie ([ella.gredie@fedil.lu](mailto:ella.gredie@fedil.lu)) ou M. Marc

***We are the Voice of Luxembourg's Industry***

Kieffer ([marc.kieffer@fedil.lu](mailto:marc.kieffer@fedil.lu)).

