

07/2025

LICENCIEMENT



**Délais de
préavis**

P. 3

**Dispense de presta-
tion du préavis**

P. 5

**Licenciement
collectif**

P. 7

SOMMAIRE

- 3** **Résiliation individuelle du contrat de travail**
 - Délais de préavis
 - Démarche en cas d'un licenciement avec préavis légal
 - Dispense de prestation du préavis
 - Congé spécial pour la recherche d'un nouvel emploi
 - Contestation du licenciement avec préavis
 - Licenciement avec effet immédiat pour faute grave

- 7** **Licenciement collectif**
 - Procédure

- 9** **Faillite**
 - Déclaration de créance
 - 3 réflexes immédiats
 - Demander une avance à l'ADEM

Sources :
ITM, Guichet.lu



RÉSILIATION INDIVIDUELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Délais de préavis

Le salarié ou l'employeur, qui décide de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, doit respecter les délais de préavis, soit avant le 1^{er} resp. le 15^e jour du mois.

	Ancienneté de service	Délai de préavis
Démission par le salarié	< 5 ans	1 mois
	5-10 ans	2 mois
	> 10 ans	3 mois
Licenciement par l'employeur	< 5 ans	2 mois
	5-10 ans	4 mois
	> 10 ans	6 mois

Démarche en cas d'un licenciement avec préavis légal

L'employeur, qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée doit observer une procédure légale. Il n'a le droit de le faire que pour cause réelle et sérieuse. L'employeur doit notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé.

Entretien préalable

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable avant de procéder au licenciement lorsque qu'il occupe plus de 150 salariés ou lorsque la convention collective de travail applicable le prévoit. L'employeur doit convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation.

Etapes du licenciement selon l'effectif de l'entreprise

Effectif de l'entreprise	Motifs inhérents au salarié (aptitude, conduite du salarié, absences fréquentes ou longue maladie)	Motifs non inhérents au salarié (motifs liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise)
< 15 salariés	Notification au salarié	
15-149 salariés	Notification au salarié	1. Notification au salarié 2. Notification au comité de conjoncture
≥ 150 salariés	1. Entretien préalable 2. Notification au salarié	1. Entretien préalable 2. Notification au salarié 3. Notification au comité de conjoncture

Indemnités de départ

Le salarié licencié a droit à des indemnités de départ suivant son ancienneté à la date de l'expiration du préavis (qu'il soit presté ou non). Pour les entreprises occupant plus de 20 salariés, l'indemnité doit être versée au moment où le salarié quitte effectivement son travail.

Les entreprises occupant moins de 20 salariés peuvent :

- verser l'indemnité de départ ou
- prolonger le délai de préavis du salarié licencié.

L'employeur doit exprimer son choix dans la lettre de licenciement.

Ancienneté	Indemnité de départ	Délai de préavis prolongé sans indemnité (entreprises de < 20 salariés)
minimum 5 ans	1 mois de salaire	5 mois
minimum 10 ans	2 mois de salaire	8 mois
minimum 15 ans	3 mois de salaire	9 mois
minimum 20 ans	6 mois de salaire	12 mois
minimum 25 ans	9 mois de salaire	15 mois
minimum 30 ans	12 mois de salaire	18 mois

L'indemnité de départ n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales.

L'employeur et le salarié peuvent également convenir le versement d'indemnités de licenciement bénévoles. Ces indemnités sont, sous conditions, exemptées d'impôts dans la limite de 12 x le SSM pour salariés non qualifiés.



Dispense de prestation du préavis

L'employeur peut dispenser le salarié licencié de prêter son préavis. Cette dispense doit être communiquée par écrit au salarié ou doit directement être accordée par la lettre de licenciement.

L'employeur doit payer chaque mois le salaire, à l'exception de certains frais accessoires (p. ex. indemnité de repas, indemnité de déplacement, etc.). L'employeur ne peut pas plus imputer les jours de congé non pris par le salarié sur le préavis. Le salarié, dispensé de prêter son préavis, recevra à la fin de sa relation de travail son décompte comportant entre autres l'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Si le salarié dispensé retrouve un nouvel emploi encore avant la fin du préavis, mais à un salaire inférieur, l'employeur doit lui verser la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération jusqu'à la fin du préavis.

Le salarié peut également, par écrit, demander une dispense du préavis. Si celle-ci est acceptée par l'employeur, le licenciement est à requalifier et à considérer comme une résiliation du contrat de travail d'un commun accord à la date de la dispense. Le préavis s'interrompt alors sans droit à une compensation de salaire, ni aux allocations de chômage.

Congé spécial pour la recherche d'un nouvel emploi

Le salarié licencié peut demander, pendant le délai de préavis, un maximum de 6 jours de congé nécessaires pour la recherche d'un nouvel emploi.

Ce congé est intégralement indemnisé par l'employeur, à condition que :

- le salarié soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM) ;
- le salarié doit justifier sa présence à un entretien d'embauche.

Ce congé n'est pas dû si le salarié est dispensé de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Contestation du licenciement avec préavis

Pour contester un licenciement, le salarié doit demander à son employeur les motifs précis de son licenciement dans un délai d'un mois maximum à compter de la notification du licenciement. Cette demande doit être envoyée par le salarié par lettre recommandée. Si ce délai d'un mois n'est pas respecté, l'employeur n'est plus obligé de fournir les motifs.

Si l'employeur reçoit une telle demande dans les délais, il doit faire parvenir une réponse

au salarié par lettre recommandée énonçant les motifs du licenciement au plus tard dans un délai d'un mois à partir de la notification de la demande. En cas de réponse tardive ou absence de réponse, le licenciement est considéré comme abusif et le salarié peut réclamer des dommages-intérêts.

Le salarié peut contester le licenciement devant le Tribunal du travail dans un délai de 3 mois à dater de la réception des motifs.

Licenciement avec effet immédiat pour faute grave

L'employeur peut licencier un salarié avec effet immédiat si celui-ci a commis une faute grave (i.e. vol, refus de travail, menaces, violences physiques), qui rend le maintien des relations de travail définitivement et immédiatement impossible.

Ce licenciement constitue une sanction plus lourde que le licenciement avec préavis, car il suppose à la base un motif, qui présente un caractère de gravité plus sévère. Dans ce cas, l'employeur ne verse pas d'indemnité de départ.

La lettre de licenciement doit indiquer de façon précise et détaillée la ou les fautes graves reprochées au salarié. Si tel n'est pas le cas, le licenciement est automatiquement considéré comme abusif.

Le salarié licencié avec effet immédiat peut seulement bénéficier de l'indemnité de chômage de manière provisoire sur autorisation spéciale du président du tribunal du travail, qui détermine la durée d'attribution de cette indemnité. La durée de l'indemnisation maximale est de 182 jours, avec possibilité d'une prolongation de 182 jours. L'octroi de l'indemnité de chômage est soumis à la condition d'engager parallèlement un procès contre l'employeur pour licenciement abusif. Au cas où le salarié perd ce procès, il doit rembourser les indemnités de chômage touchées à titre provisoire.

Les conventions collectives ou les accords interprofessionnels peuvent prévoir d'autres modalités en cas de licenciement.



LICENCIEMENT COLLECTIF

Les licenciements collectifs peuvent se faire pour des raisons économiques ou dans le cadre de restructurations, de réorganisations, etc. Ils ne peuvent pas être motivés par une ou des raisons inhérentes au salarié.

On parle de licenciement collectif si le nombre de personnes licenciées :

- ≥ 7 salariés pour une même période de 30 jours ;
- ≥ 15 salariés pour une même période de 90 jours.

Procédure

Information de l'ADEM et des représentants du personnel

Avant de procéder à un licenciement collectif, l'employeur doit entamer des négociations avec les représentants du personnel et notifier à l'ADEM par écrit au plus tard au début des négociations un projet de licenciement collectif en indiquant :

- les motifs du projet de licenciement collectif ;
- le nombre de salariés habituellement employés et de salariés affectés par le licenciement ;
- la période sur laquelle les licenciements sont envisagés ;
- les critères envisagés pour le choix des salariés à licencier ;
- les mesures de compensation financières.

Négociation du plan social

Les négociations porteront en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement dont notamment les aides au reclassement ou à la reconversion et la réinsertion immédiate dans le marché du travail.

Sujets à aborder :

- chômage partiel ;
- aménagements possibles de la durée de travail ;
- réductions temporaires de la durée du travail ;
- participation à des formations continues et/ou des reconversions permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur ou en dehors de l'entreprise ;
- prêt temporaire de main-d'œuvre ;
- accompagnement personnel des transitions de carrière ;
- ...

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

Au plus tard 15 jours après le début des négociations, les parties consignent le résultat des négociations dans une convention dûment signée, qui reprend :

- soit l'accord des parties sur les éléments du plan social,
- soit le constat des parties sur l'impossibilité d'établir un plan social et les justifications de cette impossibilité.

En cas de désaccord, les parties saisissent conjointement l'Office National de Conciliation (ONC) pour tenter de trouver une solution par rapport aux points litigieux.

L'employeur ne peut procéder à la notification individuelle des licenciements aux salariés concernés qu'après la signature du plan social, respectivement du procès-verbal de l'ONC. Le délai minimal de préavis à respecter est en principe de 75 jours.

Le LCGB vous offre de l'aide et d'assistance en cas de licenciement. Contactez immédiatement nos consultants au Info-Center.





FAILLITE

En cas de faillite, le contrat de travail du salarié est résilié avec effet immédiat. Pour compenser la brusque perte subie, le salarié, qu'il soit résident ou non-résident, a sous certaines conditions, droit à des indemnités.

Déclaration de créance

Les indemnités ne sont pas payées automatiquement. Le salarié victime d'une faillite devra remplir une déclaration de créance reprenant l'ensemble des sommes lui restant dues : préavis, arriérés de salaires, congés, etc.

La déclaration de créance comprend 2 parties :

- le salaire du mois de la survenance de la faillite et du mois suivant, ainsi qu'une indemnité spéciale de 50 % du préavis auquel le salarié aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis. Cette partie de la créance est garantie jusqu'à un plafond correspondant à ce que le salarié aurait reçu comme préavis légal (2 mois s'il a une ancienneté inférieure à 5 ans, 4 mois s'il a une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans, etc.) ;
- les arriérés de salaires des 6 mois précédant la date de la faillite, du solde des congés, etc.



Le LCGB soutient chaque salarié en face d'une faillite. Contactez l'Info-Center pour établir votre déclaration de créance.

Le curateur et le juge-commissaire effectuent la première vérification des créances généralement dans le mois après la date de la déclaration de la faillite.

Si le curateur ne dispose pas de fonds suffisants, le Fonds pour l'Emploi garantit le paiement de la somme réclamée jusqu'à hauteur d'un montant maximal de 6 x le salaire social minimum (SSM) de référence.

Une fois que les créances ont été acceptées, le salarié doit encore compter 2 à 3 mois avant d'être indemnisé.

Le salarié confronté à la faillite de son entreprise doit avoir 3 réflexes immédiats

1

Établir sa déclaration de créance dans les meilleurs délais.

(voir page 9)

2

S'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi compétent.

3

Constituer son dossier de demande d'allocations de chômage auprès du service de l'emploi compétent.

Demander une avance à l'ADEM

Une fois que la déclaration de créance a été acceptée par le juge commissaire, le salarié peut demander une avance sur ses créances garanties par le Fonds pour l'Emploi à l'ADEM. Cette avance sera directement déduite du montant de la créance avant le paiement au salarié.

Lorsque le salarié perd son emploi, il peut, sous certaines conditions, bénéficier des indemnités de chômage. L'ADEM propose au-delà des aides financières et des mesures en faveur de l'emploi pour soutenir les demandeurs d'emploi ainsi que pour leur permettre une intégration ou réintégration sur le marché de l'emploi.

Vous trouverez de plus amples informations dans notre brochure « Chômage - Modalités au Luxembourg, en Belgique, en France et en Allemagne »





Découvrez toutes les informations sur les indemnités et la déclaration de créance, ainsi que la check-list avec les documents à remettre aussi notre bochure

« Faillites »

sur www.lcgb.lu
ou scannez le code QR



Vous avez encore des questions ?

i

Contactez notre Info-Center :

☎ +352 49 94 24-222 | ✉ infocenter@lcgb.lu

Lundi-vendredi (sauf mercredi après-midi)
8h00 – 12h00 & 13h00 – 17h00

Découvrez tous nos bureaux Info-Center sur lcgb.lu ou scannez le code QR



Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

📞 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU