Un salarié licencié pour motif économique bénéficie-t-il d'une priorité de réembauche au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, le salarié licencié pour des motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise bénéficie d'une **priorité de réembauchage** pendant un délai d'**un an** à compter de la date de son départ. Cette priorité est prévue par l'**article L.125-9** du Code du travail luxembourgeois. Pour en bénéficier, le salarié doit **manifester par écrit** son souhait d'user de cette priorité. L'employeur est alors tenu de l'informer de **tout emploi devenu disponible** correspondant à sa qualification. Cette obligation porte sur les postes vacants dans l'entreprise pour lesquels le salarié dispose des compétences requises. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des **dommages-intérêts** devant le tribunal du travail. La priorité de réembauche constitue un mécanisme de protection essentiel dans le cadre des licenciements économiques, garantissant au salarié une chance de réintégration professionnelle.

Définition

La **priorité de réembauchage** est un droit accordé au salarié licencié pour motif économique de bénéficier d'un traitement préférentiel lors de la réouverture de postes correspondant à sa qualification au sein de l'entreprise qui l'a licencié. L'employeur doit également informer l'ADEM de tout poste vacant. Le **licenciement pour motif économique** désigne la résiliation du contrat de travail fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, indépendamment de la personne du salarié. La **qualification correspondante** s'entend comme l'adéquation entre les compétences professionnelles du salarié et les exigences du poste vacant.

Questions fréquentes

Comment faire valoir sa priorité de réembauchage ?

Le salarié doit manifester par écrit son souhait d'user de cette priorité, de préférence par courrier recommandé adressé à l'employeur dans l'année suivant son départ effectif. L'employeur est alors tenu de l'informer de tout emploi disponible correspondant à sa qualification.

Comment gérer la priorité de réembauche en pratique ?

Il est recommandé d'informer le salarié de son droit dès la lettre de licenciement, de centraliser les demandes au service RH, de vérifier systématiquement avant toute publication d'offre qu'aucun ancien salarié prioritaire ne dispose de la qualification requise.

La priorité de réembauche garantit-elle une nouvelle embauche ?

Non, la priorité de réembauchage ne constitue pas une obligation de réembauche automatique. L'employeur conserve son pouvoir de décision, mais doit démontrer que le poste vacant ne correspond pas à la qualification du salarié prioritaire en cas de contestation.

Quelle est la durée de la priorité de réembauche ?

La priorité s'applique pendant un délai d'un an à compter de la date de départ effectif du salarié de l'entreprise. Au-delà, l'employeur n'est plus tenu d'informer l'ancien salarié des postes vacants correspondant à sa qualification.

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

Quelle obligation de l'employeur en cas de priorité de réembauche ?

L'employeur est tenu d'informer le salarié de tout emploi devenu disponible correspondant à sa qualification. L'information doit être faite par courrier recommandé ou tout moyen assurant la traçabilité, conformément à l'article L.125-9 du Code du travail.

Quelles sanctions en cas de non-respect de cette priorité ?

Le non-respect de l'obligation d'information expose l'employeur à des dommages-intérêts devant le tribunal du travail. La conservation des preuves d'échange (courriers, justificatifs) pendant au moins 5 ans est essentielle pour démontrer le respect des obligations.

Un salarié licencié pour motif économique a-t-il une priorité de réembauche au Luxembourg ?

Oui, le salarié licencié pour motifs économiques bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un délai d'un an à compter de la date de son départ, prévue par l'article L.125-9 du Code du travail luxembourgeois, sous réserve d'en faire la demande écrite.

Conditions d’exercice

La priorité de réembauchage s'applique lorsque plusieurs conditions cumulatives sont réunies.

Condition	Détail
Motif du licenciement	Licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (motif économique)
Délai	Un an à compter de la date de départ effectif du salarié
Initiative du salarié	Manifestation écrite du souhait de bénéficier de la priorité
Qualification	Correspondance entre la qualification du salarié et le poste disponible
Obligation de l'employeur	Information du salarié sur tout emploi devenu disponible dans sa qualification

Modalités pratiques

L'exercice de la priorité de réembauchage suppose une démarche active du salarié et une obligation d'information de l'employeur.

Étape	Action requise
Demande du salarié	Adresser un courrier recommandé à l'employeur exprimant le souhait de bénéficier de la priorité
Délai d'envoi	Dans l'année suivant le départ effectif de l'entreprise
Obligation de l'employeur	Informer le salarié par écrit de tout poste vacant correspondant à sa qualification
Forme de l'information	Courrier recommandé ou tout moyen assurant la traçabilité
Conservation des preuves	Archiver les courriers échangés et les justificatifs d'envoi pendant au moins 5 ans

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

Pratiques et recommandations

Informer le salarié de son droit à la priorité de réembauchage dès la notification du licenciement économique, idéalement dans la lettre de licenciement elle-même. **Centraliser** les demandes de priorité au sein du service RH afin de garantir un suivi rigoureux des postes vacants et des notifications à adresser. **Documenter** chaque étape du processus, de la réception de la demande écrite à la transmission des offres d'emploi disponibles, pour constituer un dossier probant en cas de contestation. **Vérifier** systématiquement, avant toute publication externe d'offre d'emploi, qu'aucun ancien salarié bénéficiant de la priorité ne dispose de la qualification requise pour le poste concerné.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-9	Priorité de réembauchage pendant un an, manifestation écrite du salarié, obligation d'information de l'employeur
Art. L.124-7	Conditions du licenciement avec préavis pour motifs économiques
Art. L.166-1 et suivants	Procédure de licenciement collectif pour raisons économiques

La priorité de réembauchage ne constitue pas une obligation de réembauche automatique. L'employeur conserve son pouvoir de décision, mais doit démontrer que le poste vacant ne correspond pas à la qualification du salarié prioritaire. Le non-respect de l'obligation d'information peut être sanctionné par des dommages-intérêts.

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.