Quels sont les délais pour introduire une action contre un licenciement abusif au Luxembourg ?

Réponse courte

Le salarié dispose d'un **délai de forclusion de trois mois** pour introduire une action contre un licenciement abusif devant le tribunal du travail. Ce délai court selon **trois hypothèses distinctes** : à partir de la notification du licenciement (si aucune demande de motifs), à partir de la réception des motifs (si demande dans le délai d'un mois), ou à partir de l'expiration du délai d'un mois si l'employeur ne répond pas à la demande de motifs.

Une **réclamation écrite** adressée à l'employeur pendant le délai de trois mois l'interrompt et fait courir un nouveau délai d'**une année**. Le respect de ce délai de forclusion est impératif : toute action introduite hors délai est irrecevable, sans exception possible pour force majeure.

Définition

Le **licenciement abusif**, au sens du droit luxembourgeois, désigne la rupture du contrat de travail prononcée par l'employeur sans **motif réel et sérieux** (pour les licenciements avec préavis) ou sans **motif grave** (pour les licenciements avec effet immédiat). L'action en contestation vise à obtenir la reconnaissance du caractère abusif du licenciement et l'octroi de **dommages et intérêts**.

Le **délai de forclusion** de trois mois prévu par l'article L.124-11 du Code du travail est un délai d'ordre public, distinct d'un délai de prescription. Son non-respect entraîne l'irrecevabilité définitive de l'action, sans possibilité de régularisation ou d'exception pour force majeure.

Questions fréquentes

À partir de quand court le délai de trois mois pour contester un licenciement ?

Le délai court selon trois hypothèses : à partir de la notification du licenciement (si aucune demande de motifs ou licenciement avec effet immédiat), à partir de la réception des motifs (si demande dans le délai d'un mois), ou à partir de l'expiration du délai d'un mois si l'employeur ne répond pas à la demande de motifs.

Comment peut-on prolonger le délai pour contester un licenciement abusif ?

Une réclamation écrite adressée directement à l'employeur pendant le délai de trois mois l'interrompt et fait courir un nouveau délai d'une année. Cette réclamation doit indiquer clairement la contestation du licenciement et être envoyée à l'employeur lui-même, pas à un tiers.

Que se passe-t-il si le délai de trois mois n'est pas respecté ?

Toute action introduite hors du délai de forclusion de trois mois est irrecevable de manière définitive. Contrairement aux délais de prescription ordinaires, aucune exception pour force majeure n'est possible car il s'agit d'un délai d'ordre public.

Quel est le délai pour contester un licenciement abusif au Luxembourg ?

Le salarié dispose d'un délai de forclusion de trois mois pour introduire une action contre un licenciement abusif devant le tribunal du travail. Ce délai est d'ordre public et son non-respect entraîne l'irrecevabilité définitive de l'action, sans exception possible pour force majeure.

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

Conditions d’exercice

Seul le salarié licencié peut introduire une action en contestation devant le tribunal du travail, qu'il s'agisse d'un licenciement avec préavis ou avec effet immédiat. L'action est recevable si le salarié estime que le licenciement est dépourvu de **motif réel et sérieux** ou de **motif grave**, ou s'il conteste la régularité de la procédure.

Le salarié doit avoir la qualité de partie au contrat de travail au moment de la rupture. L'action doit être introduite dans le **délai de forclusion de trois mois**, qui est d'ordre public et ne souffre aucune exception. Ce délai ne peut être suspendu pour force majeure, contrairement aux délais de prescription ordinaires.

Le **délai de forclusion** de l'article L.124-11, paragraphe 2, vise l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail.

Modalités pratiques

Le **délai de forclusion de trois mois** court selon **trois hypothèses distinctes** prévues par l'article L.124-11 du Code du travail :

1. Licenciement avec effet immédiat : Le délai court à partir de la notification du licenciement (les motifs doivent figurer dans la lettre de licenciement)

2. Licenciement avec préavis sans demande de motifs : Le délai court à partir de la notification du licenciement

3. Licenciement avec préavis avec demande de motifs :

- Si l'employeur répond dans le délai d'un mois : le délai court à partir de la réception des motifs
- Si l'employeur ne répond pas : le délai court à partir de l'expiration du délai d'un mois

Interruption du délai : Une **réclamation écrite** adressée directement à l'employeur (pas à un tiers) pendant le délai de trois mois l'interrompt et fait courir un nouveau délai d'**une année**. Cette réclamation doit indiquer clairement la contestation du licenciement.

Procédure : La saisine s'effectue par requête écrite auprès du greffe du tribunal du travail compétent (Luxembourg, Esch-sur-Alzette ou Diekirch) avec l'original et 7 copies (9 si l'État est partie).

Pratiques et recommandations

Il est **crucial** de respecter scrupuleusement le délai de forclusion de trois mois, car il est d'ordre public et son non-respect entraîne l'irrecevabilité définitive de l'action. Contrairement à ce qui est parfois affirmé, **aucune exception pour force majeure** n'est possible.

Pour les licenciements avec préavis : Conseillez systématiquement aux salariés de demander les motifs par lettre recommandée dans le mois suivant la notification, car cela peut retarder le point de départ du délai de forclusion.

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

Réclamation préalable : Encouragez l'envoi d'une réclamation écrite à l'employeur car elle :

- Prolonge le délai d'action à une année
- Peut ouvrir des négociations
- Doit être adressée **directement à l'employeur** pour être interruptive

Documentation : Conservez la preuve de toutes les notifications et correspondances. Utilisez systématiquement des lettres recommandées avec accusé de réception pour garantir la traçabilité.

Conseil juridique : Recommandez vivement aux salariés de consulter un avocat spécialisé en raison de la complexité des règles de forclusion et de leurs conséquences irréversibles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-11 du Code du travail	Délai de forclusion de trois mois pour l'action en réparation de la résiliation abusive, points de départ du délai selon les trois hypothèses, interruption par réclamation écrite faisant courir un dél
Article L.124-5 du Code du travail	Délai d'un mois pour demander les motifs du licenciement et délai d'un mois pour que l'employeur réponde
Article L.124-2 du Code du travail	Procédure de notification du licenciement et entretien préalable
Article L.124-10 du Code du travail	Définition du motif grave pour licenciement avec effet immédiat

Le délai de trois mois est un **délai de forclusion d'ordre public**, non un délai de prescription. Aucune exception pour force majeure n'est admise. La réclamation écrite doit être adressée **directement à l'employeur** pour interrompre le délai. Informez systématiquement les salariés de ces délais stricts et de leurs conséquences irréversibles.

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.