Quelles sont les indemnités dues en cas de licenciement sans motif réel et sérieux ?

Réponse courte

En cas de licenciement sans motif réel et sérieux au Luxembourg, le salarié peut prétendre à des **dommages et intérêts** fixés par le tribunal selon le **préjudice matériel** (perte de revenus) et **moral**, en fonction de l'âge, l'ancienneté, la qualification et la situation du marché de l'emploi. Il peut également bénéficier d'une **indemnité de préavis** (si non respecté), d'une **indemnité de départ** (si 5 ans d'ancienneté minimum) et, exceptionnellement, d'une **réintégration** sur demande. Ces indemnités sont soumises à l'impôt, mais peuvent être partiellement exonérées de cotisations sociales.

Définition

Un **licenciement sans motif réel et sérieux**, ou licenciement abusif, désigne une rupture de contrat de travail par l'employeur sans justification reposant sur des **motifs réels et sérieux**, c'est-à-dire des faits objectifs et graves liés à la conduite, l'aptitude du salarié ou aux besoins économiques de l'entreprise. Selon l'**article L.124-12** du Code du travail, la charge de prouver le caractère réel et sérieux du licenciement incombe à l'**employeur**. Un motif est **réel** s'il est objectif et vérifiable, et **sérieux** s'il justifie la rupture du contrat. Le tribunal du travail statue sur cette qualification.

Questions fréquentes

Comment sont calculés les dommages et intérêts pour licenciement abusif ?

Aucun barème légal ne fixe les montants, le tribunal a un pouvoir souverain d'appréciation. Les dommages incluent le préjudice matériel (compensation de la perte de revenus selon l'âge, ancienneté, qualification et marché de l'emploi) et le préjudice moral (troubles psychologiques liés à la perte d'emploi). Le salarié doit documenter ses efforts de recherche d'emploi.

Dans quel délai contester un licenciement abusif au Luxembourg ?

Le salarié doit agir dans un délai de forclusion de trois mois après la notification du licenciement, conformément à l'article L.124-11 du Code du travail. Une réclamation écrite préalable interrompt ce délai et ouvre un nouveau délai d'un an pour saisir le tribunal du travail.

Qu'est-ce qu'un licenciement sans motif réel et sérieux au Luxembourg ?

Un licenciement sans motif réel et sérieux, ou licenciement abusif, est une rupture de contrat par l'employeur sans justification reposant sur des faits objectifs et graves liés à la conduite, l'aptitude du salarié ou aux besoins économiques de l'entreprise. Selon l'article L.124-12 du Code du travail, l'employeur doit prouver le caractère réel et sérieux du licenciement.

Quelles indemnités peut obtenir un salarié licencié sans motif réel et sérieux ?

Le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts pour préjudice matériel (perte de revenus) et moral, calculés selon l'âge, l'ancienneté, la qualification et la situation du marché de l'emploi. Il peut aussi bénéficier d'une indemnité compensatrice de préavis, d'une indemnité de départ (si 5 ans d'ancienneté minimum) et exceptionnellement d'une réintégration.

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

Conditions d’exercice

Pour contester un licenciement, le salarié doit agir dans un **délai de forclusion de trois mois** après la notification, conformément à l'**article L.124-11** du Code du travail. Une **réclamation écrite** préalable, bien que non obligatoire, est fortement recommandée car elle interrompt ce délai et ouvre un nouveau délai d'un an. L'action est portée devant le **tribunal du travail**, qui évalue si les motifs avancés par l'employeur sont objectifs, précis et suffisamment graves. Le non-respect des procédures, comme l'**entretien préalable** (obligatoire dans les entreprises de 150 salariés et plus, article L.124-2) ou l'absence de motivation écrite, peut entraîner la qualification de licenciement abusif.

Modalités pratiques

Les **dommages et intérêts** pour licenciement abusif, prévus par l'**article L.124-12**, incluent :

1.

Préjudice matériel : Compensation de la perte de revenus, calculée selon :	**Étape**	**Détail**
Étape 1	L'âge et l'ancienneté du salarié	
Étape 2	Sa qualification professionnelle	
Étape 3	La situation du marché de l'emploi	
Étape 4	Ses efforts documentés pour retrouver un emploi (obligation légale)	

2. **Préjudice moral** : Réparation des troubles psychologiques ou sociaux liés à la perte d'emploi.

Autres droits :

- **Indemnité compensatrice de préavis** : Si le préavis légal n'a pas été respecté.
- **Indemnité de départ** : Accordée aux salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté.
- **Réintégration** : Possible sur demande du salarié et accord de l'employeur, mais rare.

Aucun **barème légal** ne fixe les montants des dommages et intérêts, laissant au tribunal un **pouvoir souverain d'appréciation**.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

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

- Justifiez le licenciement par des **preuves objectives** (documents, témoignages, etc.).
- Respectez strictement la **procédure légale** : entretien préalable (si applicable), notification écrite des motifs dans les délais (article L.124-5).
- Assurez une **traçabilité complète** des démarches (courriers, PV d'entretien).
- Consultez un **avocat spécialisé** pour valider la solidité des motifs.

Pour les salariés :

- Contestez rapidement par **lettre recommandée** pour demander les motifs (délai d'un mois, article L.124-5).
- Documentez vos **efforts de recherche d'emploi** pour maximiser l'indemnisation.
- Faites appel à un **conseil juridique** pour constituer un dossier solide.

Évaluation des dommages : Le tribunal peut estimer la période de référence à un mois par année d'ancienneté, ajustée selon les circonstances.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-12 du Code du travail	Définit les dommages et intérêts pour licenciement abusif et la charge de la preuve
Article L.124-11 du Code du travail	Fixe le délai de forclusion et les conditions d'interruption
Article L.124-5 du Code du travail	Encadre la demande et la fourniture des motifs
Article L.124-2 du Code du travail	Obligation d'entretien préalable dans les grandes entreprises
Article L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour faute grave, sans préavis

L'absence de **motivation écrite** ou des motifs insuffisants entraîne une présomption de licenciement abusif. Contrairement à d'autres pays, le Luxembourg n'impose pas de **plafond ou plancher** pour les dommages et intérêts, offrant une grande latitude au juge.

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.