Quelles sont les conditions à respecter pour procéder à un licenciement économique individuel au Luxembourg ?

Réponse courte

Pour un licenciement économique individuel au Luxembourg, l'employeur doit justifier d'un **motif économique réel et sérieux** (difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation ou cessation d'activité), rechercher activement un **reclassement interne**, et respecter l'**égalité de traitement** dans le choix du salarié. La procédure inclut un **entretien préalable** (entreprises de 150 salariés au moins), une **notification** par lettre recommandée au plus tôt le lendemain de l'entretien et au plus tard huit jours après, le respect du **préavis**, et la **consultation de la délégation du personnel** (si existante). Le salarié bénéficie d'une **priorité de réembauchage** pendant un an s'il en fait la demande écrite.

Définition

Le **licenciement économique individuel** est la rupture du contrat de travail initiée par l'employeur pour des raisons **non inhérentes à la personne du salarié**, telles qu'une **suppression de poste** ou une **modification substantielle du contrat**, justifiées par des **motifs économiques** (difficultés financières, mutations technologiques, réorganisation pour compétitivité, ou cessation d'activité). Il se distingue du licenciement pour motif personnel et du licenciement collectif, ce dernier étant soumis à des règles spécifiques dès que plusieurs salariés sont concernés (article L.166-1 et suivants).

Questions fréquentes

L'employeur doit-il proposer un reclassement avant un licenciement économique ?

Oui, l'employeur a l'obligation légale d'explorer toutes les possibilités de reclassement interne (adaptation du poste, formation, ou autre emploi dans l'entreprise ou le groupe). Ces démarches doivent être documentées et constituent une condition préalable au licenciement économique.

Le salarié licencié économiquement a-t-il une priorité de réembauchage ?

Oui, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande par écrit auprès de son ancien employeur.

Quelle est la procédure à suivre pour un licenciement économique individuel ?

La procédure comprend : un entretien préalable (entreprises 150+ salariés), une notification écrite motivée après 3 jours ouvrables minimum, le respect du préavis (2 à 6 mois selon l'ancienneté), l'information de l'ADEM, et la consultation de la délégation du personnel si elle existe.

Quels sont les motifs économiques valables pour un licenciement individuel au Luxembourg ?

Les motifs économiques valables sont les difficultés économiques (baisse significative du chiffre d'affaires ou des commandes), les mutations technologiques, une réorganisation nécessaire pour sauvegarder la compétitivité, ou une cessation d'activité. L'employeur doit démontrer une cause objective, vérifiable et étrangère au salarié.

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

Conditions d’exercice

Le licenciement économique individuel est soumis aux conditions suivantes, prévues par le **Code du travail luxembourgeois** :

Condition	Détail
Motif réel et sérieux	L'employeur doit démontrer une cause objective, vérifiable et étrangère au salarié, comme des **difficultés économiques** (baisse significative du chiffre d'affaires ou des commandes), des **mutations technologiques**, une **réorganisation nécessaire** pour sa
Obligation de reclassement	L'employeur doit explorer toutes les possibilités de **reclassement interne** (adaptation du poste, formation, ou autre emploi dans l'entreprise ou le groupe), avec des démarches documentées — étant précisé qu'aucun texte n'impose de recherche de reclassement avant un licenciement économique individuel, à la différence du licenciement collectif.
Égalité de traitement	Le choix du salarié concerné doit respecter les principes de **non-discrimination** (article L.241-1), basé sur des critères objectifs.
Priorité de réembauchage	Le salarié licencié pour des motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise peut faire valoir une priorité de réembauchage pendant **un an** à compter de son départ, s'il en manifeste le souhait par écrit (article L.125-9).

Modalités pratiques

La procédure comprend les étapes suivantes :

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

Étape	Détail
Convocation à l'entretien préalable	Pour les entreprises de **150 salariés ou plus**, l'employeur convoque le salarié par **lettre recommandée** ou remise en main propre, précisant l'objet et la possibilité de se faire assister (article L.124-2).
Entretien préalable	L'employeur expose les motifs économiques et recueille les observations du salarié. Une trace écrite de l'échange est recommandée.
Notification du licenciement	Le licenciement est notifié par **lettre recommandée** (article L.124-3) ; les motifs ne sont communiqués que si le salarié les demande, dans le mois de la notification (article L.124-5).
Préavis	La durée varie selon l'ancienneté (2 mois pour moins de 5 ans, 4 mois pour 5 à 10 ans, 6 mois au-delà, article L.124-3), sauf faute grave.
Information de l'ADEM	Aucune notification n'est due pour un licenciement individuel : l'obligation d'informer l'ADEM ne vise que le licenciement collectif (article L.166-4).
Consultation de la délégation du personnel	Obligatoire si elle existe, avant la décision (article L.414-3).

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- Documentez les **motifs économiques** avec des preuves (bilans financiers, rapports, études de marché).
- Conservez une **traçabilité écrite** des démarches de reclassement (offres de postes, refus du salarié).
- Assurez une **motivation précise** dans la lettre de licenciement pour éviter une requalification en licenciement abusif.
- Consultez un **avocat spécialisé** pour valider la procédure.
- Garantissez l'**égalité de traitement** et la **confidentialité** des données.

Pour les salariés :

- Demandez les motifs par **lettre recommandée** dans le mois (article L.124-5).
- Exigez une **priorité de réembauchage** par écrit dans l'année.
- Documentez tout refus de reclassement pour un éventuel recours.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-1 à L.124-13	Règles générales du licenciement, motifs, procédure, préavis
Article L.124-2	Entretien préalable (entreprises 150+ salariés)
Article L.124-7	Indemnité de départ à partir de cinq ans d'ancienneté
Article L.125-9	Priorité de réembauchage pendant un an après un licenciement économique
Article L.124-10	Résiliation immédiate pour motif grave : notification écrite, délai d'un mois pour invoquer les faits
Article L.241-1	Non-discrimination
Article L.414-3	Consultation des représentants du personnel
Art. L.124-11	Caractère abusif du licenciement : nécessités du fonctionnement de l'entreprise

L'absence de **motifs économiques valides**, de **reclassement effectif**, ou le non-respect de la procédure peut entraîner une **requalification en licenciement abusif**, avec des dommages et intérêts. Une documentation rigoureuse est essentielle pour limiter les risques de contentieux.

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.