L'entreprise peut-elle licencier un salarié pour restructuration ?

Réponse courte

Oui, l'entreprise peut licencier un salarié pour **restructuration** au Luxembourg, à condition que ce licenciement soit fondé sur les **nécessités de fonctionnement de l'entreprise** (article L.124-11 du Code du travail) et non sur des raisons inhérentes à la personne du salarié.

La restructuration doit être **réelle, objectivement justifiée** et entraîner la **suppression ou transformation substantielle** du poste concerné. Le droit luxembourgeois ne connaît pas la notion de "licenciement économique" contrairement au droit français, mais utilise la terminologie des **"nécessités de fonctionnement de l'entreprise"**. L'employeur conserve une large marge de manœuvre pour réorganiser son entreprise, sous réserve du respect des procédures légales.

Définition

Au Luxembourg, les **nécessités de fonctionnement de l'entreprise** désignent les motifs de licenciement qui ne sont **pas inhérents à la personne du salarié** mais résultent de l'organisation, de la réorganisation ou des contraintes de fonctionnement de l'entreprise. Cette notion, prévue par l'article L.124-11 du Code du travail, englobe notamment les mesures de restructuration, de réorganisation, de modernisation ou d'adaptation de l'entreprise.

La **restructuration** constitue l'ensemble des mesures prises par l'employeur pour adapter l'organisation, l'activité ou la structure de l'entreprise. Elle peut résulter de difficultés économiques, de choix stratégiques, de mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la compétitivité, sans que l'existence de difficultés financières soit obligatoire.

Questions fréquentes

Qu'est-ce qu'un licenciement pour restructuration au Luxembourg ?

Un licenciement pour restructuration au Luxembourg est un licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise (article L.124-11 du Code du travail). Il doit être motivé par des raisons non inhérentes à la personne du salarié mais résultant de l'organisation, réorganisation ou contraintes de fonctionnement de l'entreprise, comme des mesures de modernisation, d'adaptation ou de réorganisation.

Que se passe-t-il si la restructuration concerne plusieurs salariés ?

Si les seuils de licenciement collectif sont atteints (7 licenciements en 30 jours ou 15 en 90 jours), la procédure de licenciement collectif s'applique avec négociation d'un plan social obligatoire. Cette procédure implique des délais de consultation renforcés et des mesures d'accompagnement spécifiques pour les salariés concernés.

Quelle procédure suivre pour un licenciement pour restructuration ?

L'employeur doit notifier le licenciement par lettre recommandée conforme à l'article L.124-5. Pour les entreprises d'au moins 150 salariés, un entretien préalable obligatoire doit être organisé. Les entreprises d'au moins 15 salariés doivent notifier chaque licenciement au Comité de conjoncture, et la délégation du personnel doit être informée et consultée.

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

Quelles conditions doit respecter l'employeur pour licencier un salarié pour restructuration ?

L'employeur doit respecter plusieurs conditions cumulatives : la restructuration doit être réelle et objectivement justifiée, entraîner la suppression ou transformation substantielle du poste, être directement liée au licenciement, et ne pas constituer un simple prétexte. L'employeur doit également démontrer la réalité et le sérieux des motifs invoqués.

Conditions d'exercice

Pour qu'un licenciement pour restructuration soit reconnu comme fondé sur les nécessités de fonctionnement, **plusieurs conditions cumulatives** doivent être respectées :

Conditions de fond :	Condition	Détail
Nature du motif	Le motif doit reposer sur les **nécessités du fonctionnement de l'entreprise** (art. L.124-11) ; la notion de motif non inhérent à la personne est propre au licenciement collectif	
réelle et objective	La restructuration doit être **réelle et objective**, avec des manifestations extérieures vérifiables	
suppression, transformation ou modification substantielle	Elle doit entraîner la **suppression, transformation ou modification substantielle** du poste	
directement lié	Le licenciement doit être **directement lié** à la restructuration opérée	

Exigences jurisprudentielles :

- L'employeur doit démontrer la **réalité et le sérieux** des motifs invoqués
- La restructuration ne doit pas constituer un **simple prétexte** pour se défaire du salarié
- Les mesures doivent être **proportionnées** aux objectifs poursuivis
- L'employeur conserve son **pouvoir discrétionnaire** dans le choix des salariés concernés

Modalités pratiques

Procédure de licenciement individuel : L'employeur doit notifier le licenciement par **lettre recommandée** conforme à l'article L.124-5, en précisant qu'il s'agit d'un licenciement avec préavis. Sur demande du salarié formulée dans le mois, l'employeur doit fournir les **motifs précis** de la restructuration.

Entretien préalable obligatoire : Pour les entreprises d'au moins **150 salariés**, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable avant le licenciement (article L.124-2). L'absence de convocation peut entraîner une indemnité d'un mois de salaire maximum.

Notification au Comité de conjoncture : Les entreprises d'au moins **15 salariés** doivent notifier chaque licenciement pour motifs non inhérents à la personne au secrétariat du Comité de conjoncture, au plus tard au moment de la notification du préavis.

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

Licenciement collectif : Si les seuils sont atteints (7 licenciements en 30 jours ou 15 en 90 jours), la procédure de licenciement collectif s'applique avec négociation d'un **plan social** obligatoire.

Pratiques et recommandations

Documentation et traçabilité :

- Constituer un **dossier détaillé** justifiant la réorganisation et ses motifs
- Préciser les **mesures concrètes** de restructuration entreprises
- Démontrer l'**incidence directe** sur le poste du salarié licencié
- Éviter les **formules générales** ou de style dans la motivation

Communication et consultation :

- Informer et consulter la **délégation du personnel** en temps utile (article L.414-3)
- Anticiper la communication sur les mesures de restructuration
- Respecter les **délais de consultation** prévus par la loi
- Assurer la **transparence** du processus décisionnel

Précautions juridiques :

- S'assurer que la restructuration n'est pas un **prétexte** pour licencier
- Vérifier l'**autonomie** de l'entreprise si elle fait partie d'un groupe
- Respecter l'**égalité de traitement** entre salariés dans des situations similaires
- Conserver tous les **justificatifs** des décisions prises

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-11 du Code du travail luxembourgeois	Licenciements fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise
Article L.124-5 du Code du travail luxembourgeois	Notification et motivation du licenciement
Article L.124-2 du Code du travail luxembourgeois	Entretien préalable obligatoire
Articles L.166-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois	Licenciements collectifs
Article L.414-3 du Code du travail luxembourgeois	Information et consultation de la délégation du personnel
Article L.124-11, paragraphe (3)	La charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur

La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît à l'employeur une large marge de manœuvre dans l'organisation de son entreprise, mais exige que la restructuration soit réelle, objectivement justifiée et directement liée au licenciement. L'absence de motivation précise ou le caractère fictif de la restructuration expose l'employeur à une condamnation pour licenciement abusif avec versement de dommages et intérêts au salarié.

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.