L'employeur est-il légalement tenu de motiver le licenciement d'un salarié ?

Réponse courte

L'employeur doit motiver le licenciement au Luxembourg dans certains cas spécifiques. Pour un **licenciement avec préavis**, la motivation n'est obligatoire que si le **salarié en fait la demande** par lettre recommandée dans le mois suivant la notification (article L.124-5). Pour un **licenciement pour motif grave** (sans préavis), l'employeur doit **obligatoirement** indiquer les motifs dans la lettre de licenciement, quelle que soit la taille de l'entreprise (article L.124-10). Les entreprises de **150 salariés ou plus** doivent respecter la procédure d'**entretien préalable** mais cela ne change pas l'obligation de motivation écrite. L'absence ou l'insuffisance de motivation peut entraîner la requalification du licenciement en **licenciement abusif**.

Définition

La **motivation du licenciement** désigne l'obligation faite à l'employeur d'indiquer par écrit au salarié les raisons précises justifiant la rupture du contrat de travail à son initiative. Au Luxembourg, cette obligation varie selon le type de licenciement (avec ou sans préavis, pour motif grave ou non) et selon certaines procédures spécifiques. La motivation vise à garantir la **transparence**, l'**égalité de traitement** et la **protection des droits** du salarié, permettant à ce dernier de comprendre les raisons de sa rupture et d'exercer éventuellement des recours.

Questions fréquentes

Comment un salarié peut-il demander les motifs de son licenciement avec préavis ?

Le salarié doit adresser sa demande par lettre recommandée dans le mois suivant la notification du licenciement. L'employeur a ensuite un mois pour répondre par lettre recommandée avec une motivation précise et circonstanciée des raisons du licenciement.

L'employeur doit-il obligatoirement motiver un licenciement au Luxembourg ?

Cela dépend du type de licenciement. Pour un licenciement avec préavis, la motivation n'est obligatoire que si le salarié en fait la demande par lettre recommandée dans le mois suivant la notification. Pour un licenciement pour motif grave (sans préavis), l'employeur doit obligatoirement indiquer les motifs dans la lettre de licenciement.

L'entretien préalable dans les entreprises de 150 salariés ou plus dispense-t-il de motiver par écrit ?

Non, l'entretien préalable obligatoire dans les entreprises de 150 salariés ou plus n'exonère pas l'employeur de l'obligation de motivation écrite. Il permet d'exposer oralement les motifs mais ne remplace pas la motivation écrite requise selon le type de licenciement.

Que risque l'employeur s'il ne motive pas correctement un licenciement ?

L'absence ou l'insuffisance de motivation peut entraîner la requalification du licenciement en licenciement abusif. L'employeur s'expose alors à des dommages et intérêts, voire à la réintégration du salarié dans certains cas protégés.

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

Conditions d’exercice

Les obligations de motivation varient selon le type de licenciement :

Pour un licenciement avec préavis :	Condition	Détail
Condition 1	Pas d'obligation spontanée de motiver dans la lettre de licenciement	
Obligation sur demande	Si le salarié demande les motifs par **lettre recommandée** dans le **mois** suivant la notification (article L.124-5(1))	
lettre recommandée	L'employeur doit répondre par **lettre recommandée** dans le **mois** suivant la réception de la demande (article L.124-5(2))	
réels et sérieux	Les motifs doivent être **réels et sérieux**, liés à l'aptitude/conduite du salarié ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise	

Pour un licenciement pour motif grave (sans préavis) :

- **Motivation obligatoire immédiate** dans la lettre de licenciement (article L.124-10(3))
- Doit énoncer avec **précision** les faits reprochés et les circonstances caractérisant le motif grave
- **Aucune exception** selon la taille de l'entreprise

Modalités pratiques

Procédure pour licenciement avec préavis :	Étape	Détail
non motivée	La lettre de licenciement initiale peut être **non motivée**	
un mois	Le salarié dispose d'**un mois** pour demander les motifs par lettre recommandée	
un mois	L'employeur a **un mois** pour répondre avec une motivation **précise et circonstanciée**	
Étape 4	Défaut de motivation dans les délais = licenciement abusif (article L.124-5(2))	

Procédure pour licenciement motif grave :

- **Motivation immédiate** obligatoire dans la lettre de licenciement
- Doit préciser les **faits exacts** et les **circonstances** justifiant la gravité
- **Absence de motivation écrite** = licenciement abusif (article L.124-10(3))

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

Entreprises de 150+ salariés :

- **Entretien préalable obligatoire** avant tout licenciement (article L.124-2)
- N'exonère PAS de l'obligation de motivation écrite ultérieure
- Permet d'exposer oralement les motifs mais n'en dispense pas l'écrit

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- **Constituer un dossier** documenté avant toute notification de licenciement
- **Préparer la motivation** même si non immédiatement obligatoire (licenciement avec préavis)
- **Individualiser et factualiser** la motivation, éviter les formules standardisées
- **Conserver la traçabilité** : copies des courriers, accusés de réception, preuves des faits
- **Respecter scrupuleusement les délais** pour éviter la requalification en licenciement abusif
- **Former les managers** aux obligations légales de motivation

Pour les RH :

- **Valider juridiquement** toute motivation avant envoi
- **Distinguer clairement** les procédures selon le type de licenciement
- **Garantir l'égalité de traitement** entre tous les salariés
- **Documenter les entretiens préalables** dans les entreprises 150+ salariés
- **Anticiper les demandes** de motivation pour être réactif

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-5 du Code du travail	Obligation de motivation du licenciement avec préavis à la demande du salarié (délais d'un mois pour demander et répondre)
Article L.124-10(3) du Code du travail	Motivation obligatoire immédiate pour licenciement motif grave
Article L.124-2 du Code du travail	Entretien préalable obligatoire dans les entreprises de 150+ salariés
Article L.124-11 du Code du travail	Définition du licenciement abusif et sanctions
Article L.241-1 du Code du travail	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe

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

L'absence ou l'insuffisance de motivation du licenciement expose l'employeur à un **risque de condamnation** pour licenciement abusif, à l'octroi de **dommages et intérêts**, voire à la **réintégration** du salarié dans certains cas protégés. Il est essentiel de respecter scrupuleusement les **délais** et la **forme** prescrits par la loi selon le type de licenciement.

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.