Quels sont les délais de préavis pour un salarié en CDI selon son ancienneté ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les **délais de préavis en CDI** dépendent de l'**ancienneté du salarié** et de l'**initiative de la rupture** (licenciement ou démission). L'ancienneté est calculée à la date de notification de la résiliation.

En cas de licenciement par l'employeur (article L.124-3 du Code du travail) :

- **Moins de 5 ans d'ancienneté** : 2 mois de préavis
- **Entre 5 et moins de 10 ans** : 4 mois de préavis
- **10 ans et plus** : 6 mois de préavis

En cas de démission du salarié (article L.124-4) : Le salarié respecte un **délai égal à la moitié** du préavis que devrait observer l'employeur :

- **Moins de 5 ans d'ancienneté** : 1 mois de préavis
- **Entre 5 et moins de 10 ans** : 2 mois de préavis
- **10 ans et plus** : 3 mois de préavis

Décompte du préavis (article L.124-3, paragraphe 3) : Le préavis commence à courir :

- Le **15 du mois** si la notification intervient **avant le 15** du mois
- Le **1er du mois suivant** si la notification intervient **à partir du 15** du mois

Ces délais sont **d'ordre public** et ne peuvent être réduits au détriment du salarié par contrat ou convention collective. La notification doit être faite **par écrit** (lettre recommandée ou remise en main propre contre signature).

Définition

Le **préavis** est la période qui s'écoule entre la **notification de la résiliation** d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et la **cessation effective** de la relation de travail. Il constitue un délai incompressible permettant au salarié de chercher un nouvel emploi (en cas de licenciement) ou à l'employeur de trouver un remplaçant (en cas de démission).

Le préavis s'impose tant à l'employeur qu'au salarié, sauf **dispense expresse** ou **résiliation avec effet immédiat** pour motif grave. Les délais sont fixés par le **Code du travail luxembourgeois** (articles L.124-1 et suivants) en fonction de l'**ancienneté de service continu** auprès du même employeur.

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

Questions fréquentes

Comment notifier correctement une rupture de CDI au Luxembourg ?

Pour un licenciement, l'employeur doit obligatoirement utiliser une lettre recommandée mentionnant clairement la volonté de résilier, la durée du préavis et ses dates de début et fin. Pour une démission, le salarié peut utiliser une lettre recommandée ou une remise en main propre contre signature sur le double.

Comment se calcule le début du préavis au Luxembourg ?

Le préavis commence le 15 du mois si la notification intervient avant le 15 du mois, ou le 1er du mois suivant si la notification intervient à partir du 15 du mois. Par exemple, une notification le 10 mars fait débuter le préavis le 15 mars, tandis qu'une notification le 20 mars le fait débuter le 1er avril.

L'employeur peut-il dispenser le salarié de son préavis ?

Oui, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis en le mentionnant par écrit. Dans ce cas, il doit verser une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération que le salarié aurait perçue pendant cette période, et le salarié conserve tous ses droits sociaux.

Quels sont les délais de préavis en CDI selon l'ancienneté au Luxembourg ?

Les délais de préavis en CDI dépendent de l'ancienneté et de qui prend l'initiative de la rupture. En cas de licenciement par l'employeur : 2 mois (moins de 5 ans), 4 mois (5 à 10 ans), 6 mois (10 ans et plus). En cas de démission du salarié : 1 mois (moins de 5 ans), 2 mois (5 à 10 ans), 3 mois (10 ans et plus).

Conditions d’exercice

Le délai de préavis s'applique lors de la **résiliation ordinaire du CDI**, que l'initiative émane de l'employeur (licenciement) ou du salarié (démission).

Calcul de l'ancienneté :	Condition	Détail
à la date de notification	L'ancienneté est appréciée **à la date de notification** de la résiliation	
périodes de travail effectif	Elle inclut l'ensemble des **périodes de travail effectif**	
Elle inclut les périodes assimilées	congé maladie, congé maternité, congé parental dans certaines conditions, accidents de travail	
renouvellements de contrat	Les éventuels **renouvellements de contrat** auprès du même employeur sont pris en compte	

Cas d'exclusion :

- Le préavis **ne s'applique pas** en cas de résiliation avec effet immédiat pour **motif grave** (article L.124-10)
- Le préavis **ne s'applique pas** en cas de **résiliation d'un commun accord** (article L.124-13)
- Pendant la **période d'essai**, des règles spécifiques s'appliquent (article L.121-5)

Salariés concernés : Tous les salariés titulaires d'un **CDI** au Luxembourg, sans distinction de secteur d'activité, à l'exception des cas mentionnés ci-dessus.

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

Modalités pratiques

Délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur

Conformément à l'**article L.124-3, paragraphe 2** du Code du travail :

Ancienneté de service continu	Délai de préavis
Moins de 5 ans	**2 mois**
5 ans à moins de 10 ans	**4 mois**
10 ans et plus	**6 mois**

Délais de préavis en cas de démission du salarié

Conformément à l'**article L.124-4** du Code du travail, le salarié respecte un délai **égal à la moitié** du préavis applicable en cas de licenciement :

Ancienneté de service continu	Délai de préavis
Moins de 5 ans	**1 mois**
5 ans à moins de 10 ans	**2 mois**
10 ans et plus	**3 mois**

Décompte du préavis

Selon l'**article L.124-3, paragraphe 3**, le préavis commence à courir :

- **Le 15 du mois de calendrier** au cours duquel la résiliation a été notifiée, **si la notification intervient avant le 15** du mois
- **Le 1er du mois suivant** celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, **si la notification intervient à partir du 15** du mois (c'est-à-dire le 15 ou après)

Exemples pratiques :

- Notification le **10 mars** ? Préavis débute le **15 mars**
- Notification le **15 mars** ? Préavis débute le **1er avril**
- Notification le **20 mars** ? Préavis débute le **1er avril**

Modalités de notification

La notification doit être faite **par écrit** :

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

- **Licenciement** : lettre recommandée obligatoire (article L.124-3, paragraphe 1)
- **Démission** : lettre recommandée (article L.124-4) ou remise en main propre contre signature sur le double

La lettre doit mentionner :

- La **volonté claire de résilier** le contrat
- La **durée du préavis** applicable
- La **date de début** et la **date de fin** du préavis

À défaut de préciser que la résiliation est assortie d'un préavis, elle pourra être **considérée comme résiliation avec effet immédiat**.

Dispense de préavis

L'employeur peut **dispenser le salarié de l'exécution du préavis** (article L.124-9) :

- La dispense doit être **mentionnée par écrit**
- L'employeur doit verser une **indemnité compensatoire de préavis** égale à la rémunération que le salarié aurait perçue pendant la période de préavis (article L.124-6)
- Le salarié conserve tous ses **droits sociaux** pendant cette période

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs

Notification du licenciement :

- Utiliser **systématiquement** la lettre recommandée avec accusé de réception
- Conserver une **copie datée** de tous les documents
- Vérifier **précisément l'ancienneté** du salarié en incluant toutes les périodes assimilées
- Mentionner **clairement** dans la lettre : la durée du préavis, la date de début et la date de fin
- Pour les entreprises de **150 salariés et plus** : respecter la procédure d'entretien préalable (article L.124-2)

Calcul du préavis :

- Établir un **tableau récapitulatif** de l'ancienneté du salarié
- Documenter les **périodes assimilées** (maladie, congés légaux, etc.)
- En cas de doute, consulter un **conseiller juridique** spécialisé

Dispense de préavis :

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

- Formaliser la dispense **par écrit** dans la lettre de licenciement ou dans un document séparé
- Calculer l'**indemnité compensatoire** sur la base du salaire brut complet (incluant les primes et avantages récurrents)
- Verser l'indemnité au **moment du départ effectif** du salarié

Pour les salariés

Démission :

- Rédiger une **lettre de démission claire** mentionnant la volonté de résilier le contrat
- Envoyer par **lettre recommandée** ou remettre en main propre contre signature
- Préciser la **date de notification** pour permettre le calcul du préavis
- Respecter **scrupuleusement** le délai de préavis pour éviter une indemnité compensatoire

Vérification de l'ancienneté :

- Demander à l'employeur un **certificat de travail** mentionnant la date d'entrée en service
- Vérifier que toutes les **périodes assimilées** sont bien prises en compte
- En cas de contestation, l'employeur doit **prouver** la date d'entrée effective

Pour les responsables RH

Procédures internes :

- Établir une **check-list** pour chaque type de rupture (licenciement/démission)
- Former les **managers** sur les délais de préavis et les obligations légales
- Centraliser la **gestion documentaire** de toutes les ruptures de contrat
- Mettre en place des **outils de calcul automatique** des préavis selon l'ancienneté

Prévention des litiges :

Documenter systématiquement l'ancienneté dès l'embauche

- Tenir à jour un **registre des absences** et des périodes assimilées
- Conserver tous les **justificatifs** (certificats médicaux, attestations de congés, etc.)
- En cas de contentieux potentiel, consulter un **avocat spécialisé** avant toute notification

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-1	principe de la résiliation du CDI avec préavis
Article L.124-2	procédure d'entretien préalable pour les entreprises de 150 salariés et plus
Article L.124-3	délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur, modalités de décompte
Article L.124-4	délais de préavis en cas de démission du salarié (moitié du préavis de l'employeur)
Article L.124-6	indemnité compensatoire de préavis en cas de non-respect des délais
Article L.124-7	indemnité de départ (distincte du préavis, applicable à partir de 5 ans d'ancienneté)
Article L.124-9	dispense d'exécution du préavis par l'employeur
Article L.124-10	résiliation avec effet immédiat pour motif grave
Article L.124-13	résiliation d'un commun accord
L'ancienneté doit être appréciée strictement à la date de notification de la résiliation	Disposition applicable
Toutes les périodes assimilées par la loi doivent être prises en compte	congé maladie, congé maternité, etc
Les conventions collectives ne peuvent prévoir des délais inférieurs à ceux du Code du travail	Disposition applicable
Toute modification du délai de préavis au détriment du salarié est nulle de plein droit	Disposition applicable
En cas de contestation sur l'ancienneté, la charge de la preuve incombe à l'employeur	Disposition applicable
Ils constituent un minimum légal impératif	Disposition applicable
Les conventions collectives peuvent prévoir des délais plus favorables au salarié	Disposition applicable
Toute clause contractuelle prévoyant des délais inférieurs est réputée non écrite	Disposition applicable

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

Référence	Objet
Seule une dispense expresse de l'employeur (avec indemnité compensatoire) permet de réduire la période de préavis	Disposition applicable
Legilux.lu	Code du travail luxembourgeois consolidé
ITM (Inspection du travail et des mines)	questions/réponses sur les préavis
Guichet.lu	guide pratique pour employeurs et salariés
CSL (Chambre des salariés)	documentation sur les droits des travailleurs

Points de vigilance pour éviter les litiges :

- Vérifiez **systématiquement** l'ancienneté exacte du salarié à la date de notification en incluant **toutes les périodes assimilées**
- Utilisez **impérativement** la lettre recommandée pour notifier le licenciement (obligation légale)
- Mentionnez **explicitement** dans la lettre que la résiliation est assortie d'un préavis, avec indication de sa durée et de ses dates de début et de fin
- En cas d'erreur sur le délai de préavis, le risque principal est une **requalification de la rupture** avec versement d'une indemnité compensatoire et éventuellement d'indemnités pour licenciement abusif
- La confusion entre la **date limite de notification** (15 du mois) et le **décompte du préavis** est une source fréquente d'erreurs

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.