

Comment calculer un préavis dont la durée est exprimée en mois ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le préavis exprimé en mois ne commence **pas le lendemain de la notification**, contrairement à d'autres pays. Le **point de départ du préavis** suit une règle spécifique prévue à l'article L.124-3(3) du Code du travail :

- **Si la notification a lieu avant le 15 du mois** : le préavis commence le **15 du même mois**
- **Si la notification a lieu le 15 ou après** : le préavis commence le **1er du mois suivant**

Une fois le point de départ déterminé, on compte ensuite les **mois calendaires complets**. Par exemple, pour un préavis de 2 mois notifié le 10 janvier, le préavis commence le 15 janvier et se termine le **15 mars à minuit**. Si notifié le 20 janvier, le préavis commence le 1er février et se termine le **1er avril à minuit**.

Cette règle s'applique aussi bien au **licenciement** qu'à la **démission** (dans ce dernier cas, le préavis est de moitié de celui de l'employeur). Les jours fériés et weekends n'interrompent pas le cours du préavis.

Définition

Le **préavis** est la période obligatoire qui s'écoule entre la notification de la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée et la cessation effective des relations de travail. Au Luxembourg, lorsque le préavis est exprimé en mois, son calcul obéit à des règles spécifiques de **point de départ** (15 du mois ou 1er du mois suivant) et de **computation en mois calendaires complets**, sans tenir compte du nombre de jours ouvrés.

Le préavis permet aux deux parties de préparer la séparation : l'employeur peut organiser le remplacement, et le salarié peut chercher un nouvel emploi. Sa durée varie selon l'ancienneté du salarié et selon que la rupture est à l'initiative de l'employeur (licenciement) ou du salarié (démission).

Questions fréquentes

Comment calculer le point de départ d'un préavis exprimé en mois au Luxembourg ?

Au Luxembourg, le préavis en mois ne commence pas le lendemain de la notification. Si la notification a lieu avant le 15 du mois, le préavis commence le 15 du même mois. Si la notification a lieu le 15 ou après, le préavis commence le 1er du mois suivant. On compte ensuite les mois calendaires complets à partir de cette date.

Comment notifier correctement un préavis au Luxembourg ?

La notification du préavis doit obligatoirement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge (signature sur double). Toute irrégularité dans la notification peut entraîner le report du point de départ du préavis.

Que se passe-t-il si le quantième du point de départ n'existe pas dans le mois de fin du préavis ?

Si le quantième du point de départ n'existe pas dans le mois de fin (par exemple, préavis débutant le 31 janvier pour 1 mois), le préavis se termine le dernier jour du mois concerné (28 ou 29 février dans cet exemple).

Quelle est la durée du préavis selon l'ancienneté du salarié au Luxembourg ?

En cas de licenciement par l'employeur : 2 mois pour moins de 5 ans d'ancienneté, 4 mois entre 5 et 10 ans, et 6 mois pour 10 ans ou plus. En cas de démission du salarié, le préavis est réduit de moitié : 1 mois, 2 mois ou 3 mois respectivement.

Conditions d'exercice

Durée du préavis selon l'ancienneté (article [L.124-3\(2\)](#)) :

En cas de licenciement par l'employeur :

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

En cas de **démission du salarié** (article [L.124-4](#)) : Le préavis est **réduit de moitié** par rapport à celui de l'employeur :

- Moins de 5 ans : **1 mois**
- Entre 5 et moins de 10 ans : **2 mois**
- 10 ans ou plus : **3 mois**

Formalités obligatoires :

- La notification doit être faite par **lettre recommandée** avec accusé de réception
- Ou par **remise en main propre contre décharge** (signature sur double)
- Toute irrégularité dans la notification peut entraîner le report du point de départ du préavis

Cas particuliers :

- Pour les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur peut opter pour une **prolongation du préavis** au lieu de l'indemnité de départ (article [L.124-7\(2\)](#))
- Les conventions collectives peuvent prévoir des **délais plus favorables** au salarié

Modalités pratiques

1. Déterminer le point de départ du préavis

C'est l'étape la plus importante. Le préavis ne commence **jamais le lendemain** de la notification.

Exemples concrets :

Date de notification	Point de départ	Préavis de 2 mois	Date de fin
5 janvier	15 janvier	2 mois	15 mars (minuit)
10 février	15 février	2 mois	15 avril (minuit)
15 mars	15 mars	2 mois	15 mai (minuit)
20 avril	1er mai	2 mois	1er juillet (minuit)
28 mai	1er juin	2 mois	1er août (minuit)

2. Compter les mois calendaires complets

À partir du point de départ (15 ou 1er du mois), on compte les **mois calendaires entiers** jusqu'à la même date dans le mois final.

Exemple pour un préavis de 4 mois :

- Notification le 8 mars ? Début : 15 mars ? Fin : **15 juillet**
- Notification le 18 mars ? Début : 1er avril ? Fin : **1er août**

3. Cas particulier : mois sans quantième identique

Si le quantième du point de départ n'existe pas dans le mois de fin, le préavis se termine le **dernier jour du mois**.

Exemples :

- Préavis débutant le 31 janvier (1 mois) ? Fin le **28 ou 29 février**
- Préavis débutant le 31 mars (1 mois) ? Fin le **30 avril**

4. Jours fériés, weekends et suspensions

Les **jours fériés et weekends** sont inclus dans le calcul et n'interrompent pas le cours du préavis.

Les **périodes de suspension du contrat** (maladie, accident du travail) ne prolongent généralement **pas** le préavis, celui-ci continue de courir. Exception importante : le **congé de maternité** suspend le préavis (article [L.337-1](#)).

5. Exécution du travail pendant le préavis

Le salarié doit **continuer à travailler** pendant toute la durée du préavis, sauf :

- **Dispense de préavis** accordée par l'employeur (article [L.124-9](#))
- **Congé pour recherche d'emploi** en cas de licenciement (maximum 6 jours ouvrables - article [L.124-8](#))

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- **Privilégier les notifications stratégiques** : notifier juste avant le 15 du mois ou juste avant la fin du mois permet un meilleur contrôle de la date de fin du contrat
- **Conserver systématiquement** les preuves de notification (accusé de réception postal, signature du salarié, capture email avec accusé de lecture)
- **Calculer précisément** la date de fin en appliquant correctement la règle du 15/1er
- **Mentionner clairement** dans la lettre de licenciement : la durée du préavis, sa date de début et sa date de fin
- **Vérifier l'ancienneté** à la date de notification pour appliquer le bon préavis
- **Documenter toute dispense** de préavis par écrit

Pour les salariés démissionnaires :

- **Anticiper le calcul** : si vous souhaitez partir à une date précise, calculez à rebours pour déterminer quand notifier votre démission
- **Respecter le formalisme** : lettre recommandée obligatoire, pas de démission orale ou par email simple
- **Conserver la preuve** de l'envoi de votre démission
- **Continuer à travailler normalement** pendant le préavis, sauf accord contraire de l'employeur

Recommandations générales :

- **Former les équipes RH** aux spécificités luxembourgeoises du calcul du préavis (différent de la France ou de la Belgique)
- **Utiliser des outils de calcul** ou des tableaux de référence pour éviter les erreurs
- **En cas de doute**, consulter l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou un conseiller juridique
- **Éviter les clauses contractuelles ambiguës** sur le mode de calcul du préavis
- **Documenter chaque étape** : notification, début du préavis, dispenses éventuelles, date de fin effective

Erreurs fréquentes à éviter :

Croire que le préavis commence le lendemain de la notification Calculer en jours ouvrés au lieu de mois calendaires
 Oublier la règle du 15 du mois / 1er du mois suivant Ne pas adapter le préavis à l'ancienneté exacte du salarié
 Confondre les règles luxembourgeoises avec celles d'autres pays

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.124-3(1)** : Obligation de notification par lettre recommandée
- **Article L.124-3(2)** : Durées de préavis selon l'ancienneté (2, 4 ou 6 mois)
- **Article L.124-3(3)** : **Point de départ du préavis** - règle du 15 du mois ou 1er du mois suivant
- **Article L.124-4** : Démission et préavis réduit de moitié
- **Article L.124-6** : Indemnité compensatoire en cas de non-respect du préavis
- **Article L.124-7** : Indemnité de départ (différente du préavis)
- **Article L.124-8** : Congé pour recherche d'emploi pendant le préavis
- **Article L.124-9** : Dispense de préavis par l'employeur
- **Article L.337-1** : Suspension du préavis pendant le congé de maternité

Principes généraux :

- **Article L.241-1** : Égalité de traitement entre salariés
- **Article L.121-3** : Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions **plus favorables** au salarié
- Toute clause contractuelle **moins favorable** que la loi est réputée **non écrite**

Jurisprudence :

La jurisprudence luxembourgeoise a confirmé que :

- Le calcul du préavis est un **délai franc** (jours calendaires)
- La date de fin du préavis est à **minuit** du dernier jour
- En cas d'irrégularité de notification, le préavis peut être décalé
- La charge de la preuve de la notification incombe à la partie qui invoque le respect du délai

Attention aux confusions internationales : Le mode de calcul luxembourgeois du préavis est **unique et différent** des systèmes français, belge ou allemand. En particulier, la règle du "15 du mois / 1er du mois suivant" est spécifique au Luxembourg et ne doit pas être confondue avec un calcul "classique" de date à date.

Sécurité juridique : En cas de doute sur le calcul, il est vivement recommandé de consulter un spécialiste en droit du travail luxembourgeois ou l'ITM. Une erreur de calcul peut entraîner :

- Le versement d'une indemnité compensatoire de préavis
- La requalification du licenciement en licenciement abusif
- Des contentieux coûteux devant les tribunaux du travail

Outils pratiques : De nombreux sites institutionnels luxembourgeois (ITM, guichet.lu) proposent des calculateurs de préavis en ligne pour éviter les 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.