

À quelle date démarre le préavis de licenciement ou de démission au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, le **préavis ne peut pas débuter n'importe quel jour du mois** au Luxembourg. Le **point de départ du préavis est fixé par la loi** selon la date de notification de la résiliation, conformément à l'article L.124-3(3) du Code du travail.

Le préavis commence obligatoirement soit le **15 du mois de la notification** (si la lettre est envoyée avant le 15), soit le **1er du mois suivant** (si la lettre est envoyée à partir du 15). Cette règle s'applique aussi bien au **licenciement** qu'à la **démission**.

Exemple pratique : Une démission envoyée le 10 mai verra son préavis débuter le 15 mai. Si elle est envoyée le 20 mai, le préavis débutera le 1er juin. Cette règle permet de calculer précisément la date de fin du contrat de travail et d'éviter les erreurs dans le calcul des indemnités et congés.

Définition

Le **préavis** désigne la période légale obligatoire qui s'écoule entre la notification de la résiliation d'un contrat à durée indéterminée et la fin effective de la relation de travail. Cette période protège à la fois l'employeur (pour organiser le remplacement) et le salarié (pour rechercher un nouvel emploi). Le **point de départ du préavis** est le moment précis où cette période commence à courir, déterminé selon des règles légales strictes au Luxembourg.

Contrairement à certains autres systèmes juridiques, le droit luxembourgeois fixe deux dates de départ possibles dans le mois (le 15 ou le 1er), évitant ainsi que le préavis ne commence n'importe quel jour. Cette standardisation facilite la gestion administrative et le calcul des droits sociaux.

Questions fréquentes

À quelle date commence le préavis de licenciement ou de démission au Luxembourg ?

Le préavis commence obligatoirement soit le 15 du mois de la notification (si la lettre est envoyée avant le 15), soit le 1er du mois suivant (si la lettre est envoyée à partir du 15). Cette règle légale fixée par l'article L.124-3(3) du Code du travail s'applique aussi bien au licenciement qu'à la démission.

Comment la date d'envoi de la lettre de licenciement influence-t-elle le début du préavis ?

Si la lettre recommandée est envoyée avant le 15 du mois, le préavis débute le 15 du même mois. Si elle est envoyée à partir du 15 du mois, le préavis commence le 1er du mois suivant. C'est la date du cachet postal qui fait foi pour déterminer le point de départ.

Que se passe-t-il si l'employeur ne respecte pas les règles de calcul du préavis ?

Une erreur dans le calcul du point de départ du préavis peut entraîner le versement d'une indemnité compensatoire de préavis selon l'article L.124-6, un calcul erroné des droits du salarié (congés, indemnité de départ), et potentiellement un contentieux prud'homal.

Quelles sont les modalités de notification obligatoires pour déclencher un préavis au Luxembourg ?

La résiliation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste ou par remise en main propre contre signature sur le double. La jurisprudence luxembourgeoise applique la 'théorie de l'envoi' : c'est la date de remise à la poste qui détermine le point de départ du préavis, non la date de réception.

Conditions d'exercice

Pour qu'un préavis soit valablement notifié et prenne effet au Luxembourg, plusieurs conditions doivent être réunies :

Notification écrite obligatoire : La résiliation doit être notifiée par **lettre recommandée** à la poste ou par remise en main propre contre **signature sur le double** (article L.124-3(1) pour le licenciement, L.124-4 pour la démission).

Date de référence pour le calcul : C'est la **date d'envoi de la lettre recommandée** (cachet de la poste) qui détermine le point de départ du préavis, selon la jurisprudence luxembourgeoise majoritaire confirmée par les 3ème et 8ème chambres de la Cour d'Appel.

Durées légales de préavis : Les délais varient selon l'ancienneté du salarié (2, 4 ou 6 mois pour un licenciement ; moitié de ces durées pour une démission) et doivent être intégralement respectés à partir de la date de départ calculée.

Modalités pratiques

Calcul du point de départ du préavis (article L.124-3, paragraphe 3) :

- **Notification avant le 15 du mois** ? Préavis débute le **15 du même mois**
 - Exemple : Licenciement notifié le 8 mars ? Préavis du 15 mars au 14 juillet (pour un préavis de 4 mois)
- **Notification à partir du 15 du mois** ? Préavis débute le **1er du mois suivant**
 - Exemple : Démission notifiée le 22 avril ? Préavis du 1er mai au 31 mai (pour un préavis d'1 mois)

Modalités de notification :

- **Lettre recommandée** : Le cachet postal fait foi pour déterminer si l'envoi est antérieur ou postérieur au 14 du mois
- **Remise en main propre** : La date de signature du double par le destinataire détermine le point de départ
- **Conservation des preuves** : Il est impératif de conserver le récépissé postal ou le double signé pour éviter toute contestation

Calcul de la date de fin du contrat :

Le contrat prend fin à l'expiration complète du délai de préavis. Par exemple, un préavis de 2 mois débutant le 15 mars se termine le 14 mai à minuit.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- **Planifier stratégiquement** la date d'envoi du licenciement selon que vous souhaitez que le préavis débute le 15 du mois en cours ou le 1er du mois suivant
- **Privilégier la remise en main propre** contre signature pour garantir la traçabilité et éviter les contestations sur la date d'envoi
- **Calculer précisément** la date de fin du contrat en fonction de l'ancienneté du salarié et du point de départ effectif du préavis
- **Respecter la procédure d'entretien préalable** (obligatoire pour les entreprises de 150 salariés et plus) avant la notification du licenciement

Pour les salariés démissionnaires :

- **Anticiper la date d'envoi** de la démission selon la date de départ souhaitée (avant ou après le 15 du mois)
- **Conserver le récépissé postal** ou une copie du double signé par l'employeur comme preuve de la notification
- **Tenir compte du délai réduit** : le préavis d'un salarié représente la moitié de celui que l'employeur devrait respecter

Erreurs courantes à éviter :

- Penser que le préavis débute "le lendemain de la notification" (règle applicable dans d'autres pays mais pas au Luxembourg)
- Confondre la date d'envoi et la date de réception pour le calcul du point de départ
- Notifier une résiliation sans vérifier l'impact de la date sur le début du préavis

En cas de contentieux :

La jurisprudence luxembourgeoise a tranché en faveur de la "**théorie de l'envoi**" : c'est la date à laquelle la lettre recommandée est remise à la poste qui détermine le point de départ de la procédure et du préavis, non la date de réception par le destinataire.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.124-1** : Principe de la résiliation du contrat à durée indéterminée avec préavis
- **Article L.124-3(1)** : Obligation de notification du licenciement par lettre recommandée
- **Article L.124-3(2)** : Durées des délais de préavis selon l'ancienneté (2, 4 ou 6 mois)
- **Article L.124-3(3) : Point de départ du préavis (15 du mois ou 1er du mois suivant selon la date de notification)**
- **Article L.124-4** : Notification de la démission et application des mêmes règles de point de départ du préavis
- **Article L.124-5** : Demande de motifs du licenciement (délai d'un mois à partir de la notification)
- **Article L.124-6** : Indemnité compensatoire de préavis en cas de non-respect des délais

Jurisprudence luxembourgeoise :

- **Arrêts de la 3ème chambre de la Cour d'Appel** (25 janvier 2007, 3 mai 2007, 2 avril 2015) : Consécration de la "théorie de l'envoi" selon laquelle la date de remise à la poste détermine le point de départ du préavis
- **Arrêts de la 8ème chambre de la Cour d'Appel** (2 juillet 2015) : Confirmation de la théorie de l'envoi, alignement sur la position de la 3ème chambre

Conventions collectives : Les conventions collectives peuvent prévoir des modalités plus favorables pour le salarié, mais ne peuvent pas déroger au principe légal du point de départ du préavis fixé à l'article L.124-3(3).

Le respect du point de départ légal du préavis est **absolument essentiel** en droit luxembourgeois. Une erreur dans le calcul peut entraîner des conséquences juridiques et financières significatives :

- **Indemnité compensatoire de préavis** si le délai n'est pas respecté (article L.124-6)
- **Calcul erroné des droits** du salarié (congés, indemnité de départ, période de référence pour l'ancienneté)
- **Contentieux devant le tribunal du travail** en cas de contestation sur la date de fin du contrat

La règle luxembourgeoise du "15 ou 1er du mois" diffère fondamentalement des systèmes de calcul "au jour le jour" appliqués dans d'autres pays européens. Les professionnels RH travaillant avec des salariés transfrontaliers ou gérant des mobilités internationales doivent être particulièrement vigilants sur ce point pour éviter d'appliquer par erreur les règles d'autres juridictions.

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.