

# Quand commence le préavis de licenciement au Luxembourg ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, **le préavis de licenciement commence à partir de la date d'envoi de la lettre recommandée**, et non de sa réception par le salarié. C'est le **cachet de la poste qui fait foi** pour déterminer le point de départ du délai de préavis. Cette règle, établie par la **jurisprudence consolidée de la Cour d'Appel**, constitue une spécificité du droit luxembourgeois.

Une fois la date d'envoi établie, le **préavis débute selon l'article L.124-3** du Code du travail : **le 15 du mois** si l'envoi intervient entre le 1er et le 14 du mois, ou **le 1er du mois suivant** si l'envoi a lieu après le 14. Cette méthode de calcul simplifie la gestion administrative et évite les contestations sur les dates exactes de réception. Pour l'employeur, il est donc essentiel de **conserver le récépissé postal** comme preuve de l'envoi, car c'est cette date qui détermine le début du préavis et la fin du contrat de travail.

## Définition

Le **point de départ du préavis** désigne le moment exact à partir duquel commence le calcul du délai légal de préavis lors d'un **licenciement avec préavis** au Luxembourg. Cette date est déterminante car elle fixe la **date de fin du contrat de travail** et conditionne les obligations respectives de l'employeur et du salarié pendant cette période transitoire.

Contrairement à d'autres systèmes juridiques européens qui appliquent la **théorie de la réception** (le préavis débute quand le salarié reçoit effectivement la lettre), le Luxembourg applique la **théorie de l'envoi** : c'est la date de remise à la poste de la lettre recommandée qui sert de référence, indépendamment de la date effective de réception par le destinataire.

## Questions fréquentes

### Cette règle du point de départ du préavis s'applique-t-elle pendant la période d'essai ?

Non, cette règle du 15 ou du 1er du mois ne s'applique que pour les licenciements avec préavis après la période d'essai. Pendant la période d'essai, le préavis commence le jour même de l'envoi de la notification de licenciement.

### Comment calculer le début effectif du préavis selon l'article L.124-3 du Code du travail ?

Le préavis débute le 15 du mois si la notification est envoyée du 1er au 14 du mois, ou le 1er du mois suivant si l'envoi a lieu du 15 au 31 du mois. Par exemple, un licenciement envoyé le 12 octobre débute le 15 octobre, mais s'il est envoyé le 20 octobre, il débute le 1er novembre.

### Quand commence le préavis de licenciement au Luxembourg : à l'envoi ou à la réception de la lettre ?

Au Luxembourg, le préavis commence selon la date d'envoi de la lettre recommandée, pas sa réception. La jurisprudence majoritaire de la Cour d'Appel applique la "théorie de l'envoi" : c'est le cachet de la poste qui fait foi pour déterminer le point de départ du préavis.

## Quelles sont les obligations de notification pour un licenciement avec préavis au Luxembourg ?

La notification doit obligatoirement être effectuée par lettre recommandée conformément à l'article L.124-3 du Code du travail. L'employeur doit conserver la preuve de l'envoi (récépissé postal) car cette date détermine le début du préavis, même en cas de refus ou d'absence du destinataire.

## Conditions d'exercice

Pour que le point de départ du préavis soit valablement établi, la **notification du licenciement** doit respecter les conditions suivantes conformément à l'article L.124-3 du Code du travail :

### Forme obligatoire :

- Notification par **lettre recommandée à la poste** (le cachet postal fait foi)
- Alternative valable : **signature du salarié** sur le double de la lettre de licenciement valant accusé de réception

### Calcul du début du préavis :

Le préavis suit une règle en deux étapes :

1. **Date de référence** : jour de l'envoi postal (cachet de la poste) ou de la remise en main propre avec signature
2. **Début effectif du préavis** selon le calendrier :
  - Envoi du **1er au 14 du mois** ? préavis débute le **15 du même mois**
  - Envoi du **15 au 31 du mois** ? préavis débute le **1er du mois suivant**

### Champ d'application :

Cette règle s'applique exclusivement aux **licenciements avec préavis après la période d'essai**. Pendant la période d'essai, le préavis commence le jour même de l'envoi de la notification, sans application de la règle du 15 ou du 1er du mois.

## Modalités pratiques

### Exemples concrets de calcul :

Date d'envoi	Début du préavis	Fin du contrat (2 mois de préavis)
12 octobre 2025	15 octobre 2025	14 décembre 2025
18 octobre 2025	1er novembre 2025	31 décembre 2025
14 novembre 2025	15 novembre 2025	14 janvier 2026
15 novembre 2025	1er décembre 2025	31 janvier 2026

### Documentation à conserver par l'employeur :

- **Récépissé postal** avec cachet de la date d'envoi (preuve essentielle)
- Copie de la lettre de licenciement
- En cas de remise en main propre : double signé par le salarié

#### Situations particulières :

En cas de **refus de réception** ou d'**absence du destinataire** lors de la tentative de remise du courrier recommandé, le licenciement produit néanmoins ses effets dès l'envoi, à condition que l'employeur ait utilisé l'**adresse correcte** communiquée par le salarié. Le salarié a l'obligation d'informer son employeur de tout changement d'adresse.

#### Distinction avec les délais de demande de motifs :

À noter que pour les **délais de demande de motifs** (article L.124-5) et de **réponse de l'employeur**, la jurisprudence applique la théorie de la réception : ces délais ne commencent à courir qu'à partir de la **réception effective** de la lettre par le destinataire, et non de son envoi.

## Pratiques et recommandations

#### Pour les services RH :

- **Planifier stratégiquement** les dates d'envoi en tenant compte du calendrier (envoi le 14 vs le 16 impacte d'un demi-mois le début du préavis)
- **Archiver systématiquement** les preuves d'envoi postal avec dates visibles
- **Former les équipes** à cette spécificité luxembourgeoise qui diffère des pratiques françaises et belges

#### Sécurisation des procédures :

- Privilégier la **double notification** pour les dossiers sensibles : lettre recommandée + remise en main propre contre signature
- Vérifier l'**adresse du salarié** avant l'envoi et demander une mise à jour si nécessaire
- En cas de modification récente d'adresse, conserver la trace de la communication du salarié

#### Optimisation administrative :

- Pour un début de préavis au 15 du mois, envoyer la lettre au plus tard le **14**
- Pour un début au 1er du mois suivant, l'envoi peut intervenir entre le **15 et le dernier jour** du mois en cours
- Anticiper les **jours fériés** et week-ends qui peuvent impacter les délais postaux

#### Communication interne :

- Sensibiliser les managers aux conséquences de la date d'envoi sur la durée effective du préavis
- Documenter les procédures internes pour garantir la conformité
- Informer les salariés transfrontaliers de cette particularité luxembourgeoise

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article L.124-3 du Code du travail</b>	Notification obligatoire par lettre recommandée et règles de calcul du début du préavis (15 ou 1er du mois suivant selon date d'envoi)
<b>Arrêts de la 3ème chambre de la Cour d'Appel</b> (25 janvier 2007, 3 mai 2007, 2 avril 2015, 6 mai 2010)	Jurisprudence consolidée établissant la théorie de l'envoi : "la forme, la procédure et les conséquences d'un licenciement sont appréciées à la date du licenciement, c'est-à-dire la date à laquelle l'employeur a remis à la poste la lettre recommandée notifiant le licenciement"
<b>Arrêt de la 8ème chambre de la Cour d'Appel</b> (2 juillet 2015)	Confirmation par la 8ème chambre de la théorie de l'envoi, mettant fin à la divergence jurisprudentielle antérieure
<b>Article L.124-4 du Code du travail</b>	Modalités de notification applicables également à la démission et application des mêmes règles de calcul du préavis
<b>Article L.124-5 du Code du travail</b>	Délai d'un mois pour demander les motifs du licenciement (ce délai court à partir de la réception, non de l'envoi)

Cette règle de la **théorie de l'envoi** constitue une **spécificité majeure** du droit luxembourgeois qui se distingue des systèmes juridiques des pays voisins. En France et en Belgique notamment, c'est généralement la date de **réception** du courrier qui détermine le point de départ du préavis, ce qui peut créer de la confusion pour les entreprises internationales ou les salariés transfrontaliers.

L'objectif de cette règle est double : **protéger l'employeur** contre d'éventuelles stratégies d'évitement de réception du courrier par le salarié, et **simplifier les calculs administratifs** grâce aux dates fixes du 15 et du 1er du mois. Il est important de noter que cette théorie de l'envoi ne s'applique que pour déterminer le point de départ du préavis, tandis que d'autres délais (demande de motifs, réponse de l'employeur) continuent de courir à partir de la réception effective.

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.