Quels sont les délais de préavis pour un CDI au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les délais de préavis pour un contrat à durée indéterminée varient selon l'ancienneté du salarié et l'initiateur de la rupture. En cas de **licenciement par l'employeur**, le préavis est de 2 mois pour moins de 5 ans d'ancienneté, 4 mois entre 5 et 10 ans, et 6 mois pour 10 ans et plus. En cas de **démission**, le salarié doit respecter un préavis égal à la moitié du délai applicable à l'employeur : 1 mois, 2 mois ou 3 mois selon l'ancienneté.

Le préavis démarre le **15 du mois** si la notification intervient avant le 15, ou le **1er du mois suivant** si elle intervient après le 14. La notification doit obligatoirement être faite par **lettre recommandée** ou remise en main propre contre décharge. L'employeur peut **dispenser** le salarié d'exécuter le préavis tout en maintenant son salaire jusqu'à son terme.

Ces délais sont impératifs et s'appliquent à tous les salariés en CDI après la période d'essai. Le **non-respect du préavis** oblige la partie fautive à verser une indemnité compensatoire égale à la rémunération de la période non effectuée.

Définition

Le **préavis** est la période minimale légale entre la notification de la rupture d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et la date effective de fin de contrat. Il vise à **protéger les deux parties** en permettant à l'employeur de trouver un remplaçant et au salarié de rechercher un nouvel emploi.

Le préavis s'applique lors d'un **licenciement avec préavis** ou d'une **démission**, mais pas en cas de **faute grave**, **faute lourde** ou rupture pendant la **période d'essai**. Il peut être remplacé par une **indemnité compensatoire** ou faire l'objet d'une **dispense** acceptée par les deux parties. L'article L.124-3 fixe les délais pour les licenciements, tandis que l'article L.124-4 les détermine pour les démissions.

Questions fréquentes

À partir de quelle date commence le délai de préavis au Luxembourg ?

Le préavis démarre le 15 du mois si la notification intervient avant le 15, ou le 1er du mois suivant si elle intervient après le 14. L'ancienneté est calculée à la date de notification du licenciement en service continu auprès du même employeur, en incluant les périodes assimilées (maladie, congés payés, maternité).

L'employeur peut-il dispenser le salarié d'exécuter son préavis au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son travail pendant le préavis tout en maintenant intégralement son salaire et ses avantages jusqu'au terme du préavis (article L.124-9). Cette dispense doit être formalisée par écrit. À l'initiative du salarié, une dispense ne donne lieu à aucune indemnité sauf accord contraire.

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

Quelles sont les conséquences du non-respect du délai de préavis au Luxembourg ?

Le non-respect du délai de préavis oblige la partie fautive à verser une indemnité compensatoire égale à la rémunération totale de la période non effectuée (article L.124-6), avec risque de dommages-intérêts supplémentaires en cas de préjudice prouvé. Le préavis ne s'applique pas en cas de faute grave, faute lourde ou rupture pendant la période d'essai.

Quels sont les délais de préavis de démission pour un CDI au Luxembourg ?

En cas de démission, le salarié doit respecter un préavis égal à la moitié du délai applicable à l'employeur selon l'article L.124-4 : 1 mois pour moins de 5 ans d'ancienneté, 2 mois pour 5 à moins de 10 ans, et 3 mois pour 10 ans et plus. La notification doit être effectuée par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

Quels sont les délais de préavis de licenciement pour un CDI au Luxembourg ?

Les délais de préavis de licenciement pour un CDI sont fixés par l'article L.124-3 selon l'ancienneté : 2 mois pour moins de 5 ans, 4 mois pour 5 à moins de 10 ans, et 6 mois pour 10 ans et plus. Ces délais s'appliquent à tous les salariés en CDI après la période d'essai, sans distinction de secteur ou de qualification.

Conditions d’exercice

Les délais de préavis concernent **tous les salariés** en CDI après la période d'essai, sans distinction de secteur, qualification ou temps de travail. L'ancienneté se calcule en **service continu** auprès du même employeur, incluant les périodes assimilées (maladie, congés, maternité).

Critère	Application	Précision
Ancienneté	Service continu auprès du même employeur	Date de référence : jour de notification
Périodes assimilées	Maladie, congés payés, maternité	Comptabilisées dans l'ancienneté
Égalité de traitement	Aucune discrimination autorisée	Sexe, âge, origine, etc.
Preuve	Contrat de travail et bulletins de paie	Documentation obligatoire

La **date de notification** détermine le calcul de l'ancienneté. Les conventions collectives ne peuvent prévoir de délais inférieurs aux minimums légaux, mais peuvent établir des délais plus favorables au salarié.

Modalités pratiques

Les délais varient selon l'ancienneté et l'initiateur de la rupture ; le préavis démarre le 15 du mois ou le 1er du mois suivant selon la date de notification.

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

Critère	Règle	Base légale
Licenciement < 5 ans	2 mois	Art. L.124-3
Licenciement 5 à < 10 ans	4 mois	Art. L.124-3
Licenciement ? 10 ans	6 mois	Art. L.124-3
Démission < 5 ans	1 mois	Art. L.124-4
Démission 5 à < 10 ans	2 mois	Art. L.124-4
Démission ? 10 ans	3 mois	Art. L.124-4
Notification avant le 15	Début préavis le 15 du même mois	Art. L.124-3
Notification après le 14	Début préavis le 1er du mois suivant	Art. L.124-3
Notification	Lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge	Art. L.124-2
Faute grave/lourde	Rupture immédiate sans préavis	Art. L.124-10
Protection maladie	Interdiction de licencier pendant 26 semaines	Art. L.121-6

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent **calculer précisément** l'ancienneté à la date de notification en consultant le dossier personnel du salarié. Pour les entreprises de 150 salariés et plus, un **entretien préalable** est obligatoire avant notification du licenciement. La lettre de licenciement doit être rédigée avec des motifs précis et notifiée par recommandé pour sécuriser juridiquement la procédure.

En cas de démission, il est recommandé d'**exiger une démission écrite** datée et signée, puis de confirmer par écrit la réception et les dates applicables. Si le salarié ou l'employeur souhaite une **dispense de préavis**, celle-ci doit être formalisée par écrit. À l'initiative de l'employeur, une indemnité compensatrice est due ; à l'initiative du salarié, aucune indemnité n'est versée sauf accord.

Les délégués du personnel, femmes enceintes et autres salariés bénéficiant d'une **protection spéciale** sont soumis à des règles particulières. Le salarié peut prendre ses **congés payés** pendant le préavis. Il convient de vérifier l'activation éventuelle d'une **clause de non-concurrence** et de préparer les documents de fin de contrat (certificat de travail, solde de tout compte).

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-3	Délais de préavis pour licenciement (2, 4, 6 mois) et règles de début
Article L.124-4	Délais de préavis pour démission (moitié des délais de licenciement)
Article L.124-2	Modalités de notification du licenciement et entretien préalable
Article L.124-5	Demande des motifs du licenciement (délai 1 mois)
Article L.124-6	Indemnité compensatoire de préavis en cas de non-respect
Article L.124-8	Congé pour recherche d'emploi (6 jours ouvrables pendant préavis)
Article L.124-9	Dispense de préavis par l'employeur avec maintien du salaire
Article L.124-10	Résiliation pour motif grave sans préavis
Article L.124-11	Licenciement abusif et recours judiciaire (délai 3 mois)
Article L.121-6	Protection contre licenciement pendant incapacité (26 semaines)
Article L.241-1	Égalité de traitement entre hommes et femmes
Article L.337-1	Protection contre licenciement pendant grossesse et 12 semaines post-accouchement
Article L.415-10 et L.415-11	Protection spéciale des délégués du personnel

Le non-respect du délai de préavis expose la partie fautive au versement d'une indemnité compensatoire égale à la rémunération totale de la période non effectuée, avec risque de dommages-intérêts supplémentaires en cas de préjudice prouvé.

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.