Quelles sont les spécificités en matière de licenciement dans une commune ou un syndicat intercommunal ?

Réponse courte

Les règles applicables dépendent entièrement du statut de l'agent. Un **fonctionnaire communal** ne peut pas être licencié au sens du Code du travail : la fin de ses fonctions à titre de sanction ne peut résulter que d'une **révocation**, prononcée à l'issue de la procédure disciplinaire du chapitre 15 de la loi modifiée du 24 décembre 1985, après instruction et décision du Conseil de discipline.

Un **employé communal**, engagé par contrat de droit public, voit son contrat résilié par **décision motivée du conseil communal**, conformément au règlement grand-ducal du 28 juillet 2017. Le contentieux de ces deux catégories relève du tribunal administratif.

Un **salarié communal**, sous contrat de droit privé, relève intégralement du Code du travail : le licenciement exige des motifs réels et sérieux, le respect du préavis de fin de contrat de l'article L.124-3 et, en cas de contestation, le litige est porté devant le **tribunal du travail**. Dans un syndicat intercommunal, les mêmes régimes s'appliquent, le comité exerçant les attributions du conseil communal.

Définition

La fin de la relation de travail dans le secteur communal recouvre des mécanismes juridiquement distincts : la **révocation**, sanction disciplinaire ultime réservée aux fonctionnaires ; la **résiliation** du contrat de droit public de l'employé communal ; et le **licenciement** du salarié de droit privé, régi par le Code du travail. Chaque mécanisme obéit à une procédure, à des garanties et à un contentieux propres.

Questions fréquentes

Comment notifier le licenciement d'un salarié communal ?

Le licenciement doit être notifié par lettre recommandée (art. L.124-3). Le salarié peut demander la communication des motifs dans le mois de la notification (art. L.124-5) et contester un licenciement abusif devant le tribunal du travail (art. L.124-11).

Comment prend fin le contrat d'un employé communal ?

Le contrat de droit public de l'employé communal est résilié par décision motivée du conseil communal, conformément au règlement grand-ducal du 28 juillet 2017. Dans un syndicat intercommunal, le comité exerce cette attribution. Le contentieux relève du tribunal administratif.

Qui peut prononcer la révocation d'un fonctionnaire communal au Luxembourg ?

Seul le Conseil de discipline peut prononcer la révocation, après instruction menée par le commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire. Elle ne peut jamais être décidée par le seul collège des bourgmestre et échevins.

Un fonctionnaire communal peut-il être licencié comme un salarié du privé ?

Non, un fonctionnaire communal ne peut pas être licencié au sens du Code du travail. La fin de ses fonctions à titre de sanction ne peut résulter que d'une révocation, prononcée à l'issue de la procédure disciplinaire du chapitre 15 de la loi modifiée du 24 décembre 1985.

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

Un salarié communal peut-il être licencié sans préavis ?

Oui, en cas de faute grave, aucun préavis n'est dû (art. L.124-10). En dehors de ce cas, le préavis est de 2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté du salarié (art. L.124-3).

Une action disciplinaire est-elle possible contre un fonctionnaire communal ayant quitté ses fonctions ?

Oui, une action disciplinaire reste possible contre un ancien fonctionnaire dans les 6 mois de la cessation de ses fonctions. Le recours contre la sanction relève du tribunal administratif, juge du fond, dans les 3 mois.

Conditions d’exercice

La révocation d'un fonctionnaire ne peut jamais être décidée par le seul collège des bourgmestre et échevins : elle relève exclusivement du Conseil de discipline.

Catégorie	Mécanisme	Autorité compétente	Juridiction
Fonctionnaire communal	Révocation ou mise à la retraite d'office (sanctions disciplinaires)	Conseil de discipline, après instruction	Tribunal administratif
Employé communal	Résiliation du contrat par décision motivée	Conseil communal (comité dans un syndicat)	Tribunal administratif
Salarié communal	Licenciement avec préavis (L.124-3) ou pour faute grave (L.124-10)	Employeur communal	Tribunal du travail

Modalités pratiques

Pour un salarié, le licenciement doit être notifié par lettre recommandée et le salarié peut demander les motifs dans le mois de la notification.

Étape	Règle
Instruction disciplinaire (fonctionnaire)	Menée par le commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire
Décision (fonctionnaire)	Conseil de discipline unique des fonctionnaires communaux
Recours (fonctionnaire)	Tribunal administratif, juge du fond, dans les 3 mois
Notification (salarié)	Lettre recommandée (L.124-3) ; motifs sur demande dans le délai d'un mois (L.124-5)
Préavis (salarié)	2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté (L.124-3) ; aucun préavis en cas de faute grave (L.124-10)
Contestation (salarié)	Licenciement abusif (L.124-11) devant le tribunal du travail

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

Pratiques et recommandations

Qualifier le statut de l'agent avant toute décision, car engager une procédure de licenciement contre un fonctionnaire ou une procédure disciplinaire contre un salarié expose la commune à une annulation.

Constituer un dossier factuel précis (faits datés, pièces, rapports) avant de saisir le commissaire du Gouvernement ou de notifier un licenciement.

Motiver par écrit toute résiliation du contrat d'un employé communal, la décision du conseil communal devant énoncer les raisons qui la fondent.

Respecter scrupuleusement les délais et les formes, un vice de procédure pouvant entraîner l'annulation de la sanction ou le caractère abusif du licenciement.

Assurer la continuité du service pendant la procédure, le cas échéant en réorganisant temporairement les tâches.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 décembre 1985, chapitre 15	Régime disciplinaire des fonctionnaires communaux (sanctions, dont la révocation)
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 66 et 68	Instruction par le commissaire du Gouvernement ; recours devant le tribunal administratif
RGD du 28 juillet 2017 (employés communaux)	Résiliation du contrat de l'employé communal par décision motivée du conseil communal
Art. L.124-3 et L.124-5	Notification du licenciement, préavis, communication des motifs
Art. L.124-10 et L.124-11	Résiliation pour faute grave ; licenciement abusif
Loi modifiée du 23 février 2001, art. 15 à 17	Personnel des syndicats de communes : même régime que le personnel communal

La révocation figure parmi les sanctions les plus lourdes de l'échelle disciplinaire et ne peut être prononcée que par le Conseil de discipline, jamais directement par l'autorité communale. Une action disciplinaire reste possible contre un ancien fonctionnaire dans les 6 mois de la cessation de ses fonctions.

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.

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