Le licenciement d'un agent sous contrat de droit public est-il soumis au tribunal administratif ou au tribunal du travail ?

Réponse courte

La fin des fonctions d'un agent relevant d'un régime de **droit public** (fonctionnaire ou employé de l'État, fonctionnaire ou employé communal) se conteste devant les **juridictions administratives**, organisées par la loi modifiée du 7 novembre 1996 ; le recours devant le tribunal administratif doit être introduit dans un délai de **3 mois** (loi modifiée du 21 juin 1999).

À l'inverse, le licenciement d'un **salarié** engagé par un employeur public sous contrat de travail relève du **tribunal du travail**, comme pour tout salarié du secteur privé : le salarié peut demander les motifs du licenciement dans le mois de la notification (art. L.124-5) et agir en licenciement abusif (art. L.124-11).

La répartition dépend du **régime juridique réel** de l'engagement, non de l'intitulé donné au contrat. Une erreur de juridiction expose l'agent à l'irrecevabilité de son recours et, les délais courant en parallèle, à un risque de forclusion.

Définition

L'agent sous régime de droit public est engagé par nomination ou sous un régime propre fixé par une loi statutaire : fonctionnaires de l'État (loi modifiée du 16 avril 1979), fonctionnaires communaux (loi modifiée du 24 décembre 1985), employés de l'État (loi du 25 mars 2015). Le **salarié** d'un employeur public est, lui, lié par un **contrat de travail** de droit privé régi par le Code du travail ; la nature publique de l'employeur ne change pas la juridiction compétente pour son contrat.

Questions fréquentes

Dans quel délai un salarié licencié peut-il demander les motifs de son licenciement ?

Le salarié peut demander les motifs du licenciement dans le mois de la notification, conformément à l'article L.124-5 du Code du travail, avant d'agir le cas échéant en licenciement abusif devant le tribunal du travail (art. L.124-11).

Devant quel juge un employé de l'État conteste-t-il la fin de ses fonctions ?

L'employé de l'État relève d'un régime de droit public (loi du 25 mars 2015) : la contestation se porte devant les juridictions administratives, avec un recours devant le tribunal administratif dans un délai de 3 mois (loi modifiée du 21 juin 1999).

L'intitulé du contrat détermine-t-il la juridiction compétente pour un agent public ?

Non, la répartition dépend du régime juridique réel de l'engagement, non de l'intitulé donné au contrat. Une erreur de juridiction expose l'agent à l'irrecevabilité de son recours et, les délais courant en parallèle, à un risque de forclusion.

Quelle loi organise les juridictions administratives au Luxembourg ?

Les juridictions administratives sont organisées par la loi modifiée du 7 novembre 1996. La procédure, dont le délai de recours de 3 mois devant le tribunal administratif, relève de la loi modifiée du 21 juin 1999.

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

Quelle procédure encadre les décisions visant les agents statutaires ?

Les décisions visant les agents statutaires sont soumises aux règles de la procédure administrative non contentieuse, prévues par la loi du 1er décembre 1978.

Un salarié d'un établissement public peut-il agir en licenciement abusif ?

Oui, le salarié d'un établissement public, lié par un contrat de travail de droit privé, peut agir en licenciement abusif devant le tribunal du travail (art. L.124-11), comme tout salarié du secteur privé. La nature publique de l'employeur ne change pas la juridiction.

Conditions d’exercice

La juridiction compétente découle mécaniquement du régime de l'agent, sans option possible pour les parties.

Catégorie d'agent	Régime	Juridiction compétente
Fonctionnaire de l'État	Statut de droit public (loi modifiée du 16 avril 1979)	Tribunal administratif
Employé de l'État	Régime de droit public (loi du 25 mars 2015)	Tribunal administratif
Fonctionnaire ou employé communal	Statut de droit public (loi modifiée du 24 décembre 1985)	Tribunal administratif
Salarié de l'État, salarié communal	Contrat de travail (Code du travail)	Tribunal du travail
Salarié d'établissement public	Contrat de travail (Code du travail + loi organique)	Tribunal du travail

Modalités pratiques

Les voies et délais de recours diffèrent radicalement selon le régime : trois mois devant le juge administratif, des délais propres au Code du travail devant le juge du travail.

Étape	Règle
Identification du régime	Vérifier le texte fondant l'engagement : nomination statutaire ou contrat de travail
Agent statutaire	Recours devant le tribunal administratif dans les 3 mois (loi modifiée du 21 juin 1999)
Salarié : motifs	Demande des motifs du licenciement dans le mois de la notification (art. L.124-5)
Salarié : contestation	Action en licenciement abusif devant le tribunal du travail (art. L.124-11)
Procédure administrative	Règles de la procédure administrative non contentieuse applicables aux décisions visant les agents statutaires (loi du 1er décembre 1978)

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

Pratiques et recommandations

Qualifier le régime de l'agent parmi les statuts du secteur public dès l'ouverture du dossier disciplinaire ou de rupture, avant tout acte de procédure.

Notifier la décision dans les formes propres au régime concerné, motivation comprise.

Indiquer à l'agent statutaire les voies et délais de recours dans la décision qui le concerne.

Respecter pour les salariés les formes du licenciement prévues par le Code du travail, sous peine d'irrégularité.

Consulter un conseil en cas de doute sur la qualification, une saisine erronée pouvant entraîner la forclusion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 7 novembre 1996	Organisation des juridictions administratives
Loi modifiée du 21 juin 1999	Procédure devant les juridictions administratives (recours en 3 mois)
Loi du 1er décembre 1978	Procédure administrative non contentieuse
Loi modifiée du 16 avril 1979	Statut général des fonctionnaires de l'État
Loi modifiée du 24 décembre 1985	Statut général des fonctionnaires communaux
Art. L.124-5	Demande des motifs du licenciement par le salarié
Art. L.124-11	Licenciement abusif du salarié

La juridiction compétente découle du régime réel de l'agent et non de l'intitulé retenu par les parties. Une saisine erronée peut entraîner l'irrecevabilité du recours et la perte des délais. Un examen préalable du texte fondant l'engagement est donc indispensable.

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.