Quels sont les délais de préavis en cas de fin de contrat dans une commune luxembourgeoise ?

Réponse courte

Les délais de préavis ne concernent que les agents communaux sous contrat. Pour les **salariés communaux**, engagés sous contrat de droit privé, l'article L.124-3 du Code du travail fixe le préavis de licenciement à **2 mois** (ancienneté inférieure à 5 ans), **4 mois** (5 à moins de 10 ans) ou **6 mois** (10 ans et plus) ; en cas de démission, l'article L.124-4 réduit ces délais de moitié, soit 1, 2 ou 3 mois.

Les **employés communaux**, engagés par contrat de droit public, relèvent du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 : la résiliation de leur contrat résulte d'une **décision motivée du conseil communal**, leur contentieux relevant du tribunal administratif.

Les **fonctionnaires communaux**, enfin, ne connaissent aucun mécanisme de préavis : la cessation de leurs fonctions obéit au régime statutaire de la loi modifiée du 24 décembre 1985 (démission, retraite ou, à titre disciplinaire, mise à la retraite d'office ou révocation prononcée par le Conseil de discipline).

Définition

Le **préavis** est la période qui sépare la notification de la résiliation du contrat de travail de sa cessation effective ; pendant cette période, la relation de travail se poursuit avec l'ensemble des droits et obligations des parties. Cette notion, propre au droit du travail, ne s'applique qu'aux agents communaux liés par un **contrat**, à l'exclusion des fonctionnaires nommés.

Questions fréquentes

À quelle date calculer l'ancienneté pour déterminer le préavis d'un salarié communal ?

L'ancienneté se calcule à la date de la notification du licenciement : elle détermine le délai applicable de 2 mois (moins de 5 ans), 4 mois (5 à moins de 10 ans) ou 6 mois (10 ans et plus) (art. L.124-3).

Comment un salarié communal doit-il notifier sa démission ?

La démission se notifie par lettre recommandée ou par signature de l'employeur sur le double de la lettre (art. L.124-4). Le préavis de démission est égal à la moitié du préavis de licenciement, soit 1, 2 ou 3 mois selon l'ancienneté.

Les employés communaux ont-ils un préavis fixe de 3 mois ?

Non, le délai fixe de 3 mois parfois évoqué ne correspond à aucune disposition du statut de 1985. La résiliation du contrat de l'employé communal résulte d'une décision motivée du conseil communal (RGD du 28 juillet 2017), avec recours devant le tribunal administratif.

Quand démarre le préavis d'un salarié communal licencié ?

Le point de départ dépend de la date de notification : le préavis prend effet au 15 du mois si la notification intervient avant le 15, et au 1er du mois suivant si elle intervient après.

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

Que risque l'employeur qui ne respecte pas le préavis d'un salarié communal ?

L'inobservation du préavis entraîne le paiement d'une indemnité compensatoire égale au salaire de la période non respectée, conformément à l'article L.124-6 du Code du travail.

Un fonctionnaire communal doit-il respecter un préavis pour quitter ses fonctions ?

Non, les fonctionnaires communaux ne connaissent aucun mécanisme de préavis : la cessation de leurs fonctions obéit au régime statutaire de la loi modifiée du 24 décembre 1985 (démission, retraite ou, à titre disciplinaire, mise à la retraite d'office ou révocation).

Conditions d’exercice

Le préavis de démission du salarié est toujours égal à la moitié du préavis de licenciement correspondant à son ancienneté.

Statut	Régime de fin de la relation	Délais
Salarié communal (licenciement)	Code du travail, L.124-3	2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté
Salarié communal (démission)	Code du travail, L.124-4	1, 2 ou 3 mois (moitié des délais de licenciement)
Employé communal	RGD du 28 juillet 2017 : résiliation par décision motivée du conseil communal	Selon le régime propre des employés communaux
Fonctionnaire communal	Régime statutaire (loi de 1985) : démission, retraite, sanctions disciplinaires	Pas de préavis

Modalités pratiques

Le point de départ du préavis du salarié dépend de la date de notification : effet au 15 du mois si elle intervient avant le 15, au 1er du mois suivant si elle intervient après.

Aspect	Règle
Notification du licenciement	Lettre recommandée ou remise en main propre contre signature (L.124-3)
Démission	Lettre recommandée ou signature de l'employeur sur le double de la lettre (L.124-4)
Faute grave	Résiliation sans préavis possible (L.124-10)
Inobservation du préavis	Indemnité compensatoire égale au salaire de la période non respectée (L.124-6)
Employé communal	Décision motivée du conseil communal ; recours devant le tribunal administratif

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

Pratiques et recommandations

Identifier le statut exact de l'agent avant toute notification, car appliquer un préavis du Code du travail à un fonctionnaire ou l'inverse vicie la procédure.

Calculer l'ancienneté du salarié à la date de la notification pour déterminer le délai applicable de 2, 4 ou 6 mois.

Conserver la preuve de la notification et de sa date, qui commande le point de départ du préavis.

Organiser pendant le préavis la transmission des dossiers et l'établissement du décompte final (congés restants, heures supplémentaires).

Motiver soigneusement toute résiliation du contrat d'un employé communal, la décision du conseil communal étant soumise au contrôle du juge administratif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-3	Notification du licenciement et préavis de 2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté
Art. L.124-4	Démission du salarié : préavis réduit de moitié (1, 2 ou 3 mois)
Art. L.124-6	Indemnité compensatoire en cas d'inobservation du préavis
Art. L.124-10	Résiliation immédiate pour faute grave
RGD du 28 juillet 2017 (employés communaux)	Résiliation du contrat de l'employé communal par décision motivée du conseil communal
Loi modifiée du 24 décembre 1985	Cessation statutaire des fonctions du fonctionnaire communal (pas de préavis)

Le délai fixe de « 3 mois de préavis » parfois évoqué pour les fonctionnaires et employés communaux ne correspond à aucune disposition du statut de 1985. Pour les fonctionnaires, la fin des fonctions est entièrement régie par le régime statutaire, y compris son volet disciplinaire.

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