Une commune peut-elle licencier un salarié en raison d'une réorganisation ?

Réponse courte

Oui, une commune peut licencier un **salarié communal** dans le cadre d'une réorganisation : lié par un contrat de travail de **droit privé**, ce salarié relève intégralement du Code du travail, y compris pour la rupture du contrat. Le licenciement avec préavis doit reposer sur des **motifs réels et sérieux** ; une suppression de poste liée à une réorganisation du service constitue un motif non inhérent à la personne, contrôlé par le tribunal du travail au titre du licenciement abusif (art. L.124-11).

La procédure est celle du droit commun : notification par **lettre recommandée** (art. L.124-3), préavis de 2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté, communication des **motifs précis** sur demande du salarié formée dans le mois (art. L.124-5) et indemnité de départ à partir de 5 années d'ancienneté (art. L.124-7).

Cette faculté ne s'étend pas aux **fonctionnaires communaux** : leur statut, fixé par la loi modifiée du 24 décembre 1985, ne prévoit pas de licenciement pour motif économique.

Définition

Le licenciement pour réorganisation est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur fondée sur des motifs **non inhérents à la personne** du salarié : suppression ou transformation de poste résultant d'une restructuration des services. Il ne concerne que le **salarié communal**, dont la relation de travail est régie par le Code du travail et dont la rémunération est fixée par le conseil communal en application de l'article 22, alinéa 3, de la loi modifiée du 24 décembre 1985.

Questions fréquentes

Comment se termine le contrat d'un employé communal en cas de réorganisation ?

La résiliation du contrat de l'employé communal ne peut intervenir que par décision motivée du conseil communal (RGD du 28 juillet 2017), avec contentieux devant le tribunal administratif. Une procédure de droit privé appliquée à un employé communal serait sans effet.

Comment une commune doit-elle préparer un licenciement pour réorganisation ?

Elle doit documenter la réalité de la réorganisation par des délibérations, organigrammes et éléments budgétaires établis avant la notification, motiver précisément le licenciement et contrôler les protections particulières, notamment celle des membres de la délégation du personnel. Des motifs vagues exposent à une condamnation pour licenciement abusif.

La suppression de poste est-elle un motif valable de licenciement dans une commune ?

Oui, pour un salarié communal de droit privé : une suppression de poste liée à une réorganisation du service constitue un motif non inhérent à la personne, contrôlé par le tribunal du travail au titre du licenciement abusif (art. L.124-11). Le motif doit être réel et sérieux.

Quel préavis pour le licenciement d'un salarié au Luxembourg ?

Le préavis dépend uniquement de l'ancienneté : 2 mois en dessous de 5 ans, 4 mois de 5 à 10 ans et 6 mois à partir de 10 ans d'ancienneté (art. L.124-3).

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

Quelle procédure suivre pour licencier un salarié communal ?

La procédure est celle du droit commun : notification par lettre recommandée (art. L.124-3), préavis de 2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté, communication des motifs précis sur demande du salarié formée dans le mois (art. L.124-5) et indemnité de départ à partir de 5 années d'ancienneté (art. L.124-7).

Un fonctionnaire communal peut-il être licencié pour motif économique ?

Non, le statut des fonctionnaires communaux (loi modifiée du 24 décembre 1985) ne connaît pas de licenciement pour motif économique : une réorganisation ne permet pas de mettre fin unilatéralement à la relation statutaire en dehors des cas prévus par la loi.

Conditions d'exercice

Le régime de l'agent est déterminant : seule la relation de travail de droit privé peut être rompue pour un motif tiré d'une réorganisation.

Statut	Rupture pour réorganisation
Salarié communal	Possible : licenciement avec préavis fondé sur un motif réel et sérieux (art. L.124-1 et suivants) ; contrôle du tribunal du travail
Employé communal	Résiliation du contrat uniquement par décision motivée du conseil communal (RGD du 28 juillet 2017) ; contentieux devant le tribunal administratif
Fonctionnaire communal	Pas de licenciement économique : la cessation des fonctions n'intervient que dans les cas prévus par le statut

Modalités pratiques

Le préavis dépend uniquement de l'ancienneté du salarié : 2 mois en dessous de 5 ans, 4 mois de 5 à 10 ans, 6 mois à partir de 10 ans.

Étape	Règle
Notification	Lettre recommandée à la poste (art. L.124-3)
Préavis	2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté (art. L.124-3)
Motifs	Communication des motifs précis sur demande écrite du salarié formée dans le mois de la notification (art. L.124-5)
Indemnité de départ	Due à partir de 5 années d'ancienneté de service continues (art. L.124-7)
Contestation	Appréciation du caractère abusif du licenciement par le tribunal du travail (art. L.124-11 et L.124-12)

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

Pratiques et recommandations

Documenter la réalité de la réorganisation par des délibérations, organigrammes et éléments budgétaires établis avant la notification, car la matérialité du motif sera appréciée par le juge.

Motiver la lettre de licenciement ou la réponse à la demande de motifs avec précision, des motifs vagues exposant la commune à une condamnation pour licenciement abusif.

Vérifier le statut exact de chaque personne concernée au regard des spécificités du licenciement dans le secteur communal : une procédure de droit privé appliquée à un employé communal ou à un fonctionnaire serait sans effet.

Contrôler les protections particulières du Code du travail avant toute notification, notamment celle des membres de la délégation du personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 22, al. 3	Salarié communal : rémunération fixée par le conseil communal, Code du travail applicable
RGD du 28 juillet 2017 (employés communaux)	Résiliation du contrat de l'employé communal par décision motivée du conseil communal
Art. L.124-3	Notification du licenciement et délais de préavis (2, 4 ou 6 mois)
Art. L.124-5	Demande des motifs du licenciement dans le mois
Art. L.124-7	Indemnité de départ à partir de 5 années d'ancienneté
Art. L.124-11 et L.124-12	Licenciement abusif et réparation

Le statut des fonctionnaires communaux ne connaît pas de licenciement pour motif économique : une réorganisation ne permet pas de mettre fin unilatéralement à une relation statutaire en dehors des cas prévus par la loi. La qualification exacte de l'agent doit donc être vérifiée avant toute procédure.

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