



# Legal breakfast

## Le Licenciement

27 février 2019



*Si la rédaction de ce document a été faite avec le plus grand soin, la **clc** ne prétend pas qu'il soit exhaustif. En aucun cas, la responsabilité de la **clc** ne saurait être engagée concernant les erreurs éventuelles qu'il pourrait contenir. Ce document doit être lu au regard des textes applicables au moment de sa rédaction, respectivement de sa communication au destinataire. En aucun cas, la communication de ce document ne saurait être considérée comme une consultation juridique au sens de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat, et ne saurait engager la responsabilité de la **clc**, respectivement de son personnel, à ce titre. Pour toute autre activité, la **clc** invite cordialement ses membres à s'adresser à un avocat inscrit à l'Ordre des avocats de Luxembourg pour être assisté, conseillé, respectivement représenté dans ses démarches juridiques.*

## Programme

- ❖ Mot de bienvenue
- ❖ Les types de cessation du contrat de travail:
  - ✓ Cessation de plein droit
  - ✓ Résiliation d'un commun accord
  - ✓ Résiliation unilatérale par le salarié : démission
  - ✓ Le licenciement
- ❖ Le licenciement
  - ✓ La résiliation pendant la période d'essai
  - ✓ L'interdiction de licencier
  - ✓ Résiliation unilatérale par l'employeur
  - ✓ Résiliation pour motif grave
- ❖ La fin de la relation de travail
- ❖ La résiliation abusive/L'action en justice
- ❖ La transaction

### ✓ Cessation de plein droit du contrat de travail (articles L. 125-2 à L.125-4 du CDT)

- le jour de **l'attribution d'une pension de vieillesse** et au plus tard à l'âge de 65 ans si le salarié a droit à une pension de vieillesse
- le jour de **l'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie** (78 semaines )
- le jour de la **décision portant attribution d'une pension d'invalidité**
- le jour de la **notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe**
- le jour de la **déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche**, conformément aux dispositions de l'article L. 326-1. du Code du travail
- le jour du **retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé** à la personne handicapée;
- le jour où la **confirmation de la décision de réorientation** vers le marché du travail ordinaire est notifiée au salarié handicapé par la Commission d'orientation ou par les juridictions compétentes .

## ✓ Résiliation du contrat de travail en cas de cessation des affaires de l'employeur et en cas de décès du salarié (article L.125-1 CDT)

En cas de cessation des affaires de l'employeur, les contrats de travail sont résiliés de plein droit.

### ⇒ LA FAILLITE

Le salarié a droit:

- au salaire du mois de survenance + mois subséquent
- aux indemnités égales à 50% des mensualités de préavis qu'il aurait du toucher
- à max: rémunération et indemnité touchées en cas de licenciement avec préavis


### ⇒ LE DÉCÈS

- Employeur : Les héritiers doivent informer les salariés de la suite à donner
- Salarié: Le contrat de travail prend fin mais les héritiers ont droit à un **trimestre de faveur**
  - Bénéficiaires : conjoint survivant non divorcé ou séparé de corps, sinon les enfants mineurs ou majeurs à charge, sinon les ascendants, vivants en communauté domestique et à charge de l'employé
  - Pension de survie : versée à l'employeur pendant les 4 premiers mois

### ✓ Résiliation d'un commun accord (article L. 124-13 CDT)

- Le contrat peut être résilié d'un commun accord des parties
- Le salarié démissionnaire qui demande à ne pas prester son préavis: ok de l'employeur => requalification de la démission en résiliation d'un commun accord (article L.124-9 CDT)
- Constaté par écrit en **double exemplaire** par l'employeur et le salarié sous peine de **nullité**
- Possibilité d'invoquer le vice du consentement

## ✓ Résiliation unilatérale par le salarié : la démission (articles L.124-1 et L 124-10 CDT)

- Doit être claire et non équivoque: la démission ne se présume pas!
- Lettre recommandée avec accusé de réception / remise en main propre
- Avec ou sans préavis (démission ou démission pour faute grave de l'employeur)
- Pas besoin d'énoncer les motifs mais  (dossier à préparer/preuve)
- Délai de préavis:

Ancienneté	Salarié
< 5 ans	1 mois
Entre 5 et 10 ans	2 mois
> 10 ans	3 mois

- Point de départ du préavis le 15 du mois ou le 1<sup>er</sup>
- En cas de demande de dispense de travail par le salarié = résiliation d'un commun accord
- Non présentation sur le lieu de travail : non paiement du salaire car absence injustifiée

## ✓ Résiliation pendant la période d'essai (article L. 121-5 CDT)

- Résiliation impossible pendant les deux premières semaines d'essai, sauf pour motif grave et conformément à l'article L. 124-10 .
- Au delà, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues pour les cas de résiliation classique
- Entretien préalable à licenciement pour les entreprises de plus de 150 salariés pas obligatoire
- le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur:
  - à autant de jours que la durée de l'essai convenu au contrat compte de semaines;
  - à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois .
- Le préavis court dès notification (et non à partir du 1<sup>er</sup> ou 15)



## ✓ L'interdiction de licencier

- En cas de maladie
- En cas de grossesse
- un délégué du personnel
- Pendant le congé parental et pour raisons familiales
- En cas de reclassement interne

## ✓ La maladie (article L.121-6 CDT)

Qu'entendre par maladie dûment constatée ?

### Obligations du salarié

- Avertissement de l'employeur personnellement ou par personne interposée, le 1er jour par tout moyen
- Remise du certificat médical au plus tard le 3ème jour. (**NB**: il s'agit de jour de calendrier !)
- » Charge de la preuve incombe au salarié
- » Réception effective par l'employeur


Ces deux obligations existent aussi en cas de prolongation de la maladie.

**Sanction** possible si le salarié ne se conforme pas à ses obligations: licenciement éventuellement pour faute grave

## Protection contre le licenciement

- pour tout type de licenciement
- Sanction : licenciement abusif
- Limitation dans le temps : 26 semaines d'absence ininterrompue

## Pas de protection si :

- Incapacité résulte d'un crime ou d'un délit
- Si avertissement ou certificat remis après la notification du licenciement
-  L'important est le moment de la manifestation de volonté de l'employeur (remise à la poste)

## Force probante du certificat médical

- Présomption simple
- Employeur peut inviter le salarié à un contre examen médical auprès d'un médecin de son choix
- Proximité du lieu de travail
- Si avis divergents, alors 3ème avis

## ✓ La grossesse (article L.337-1 CDT)

- Interdiction lorsqu'état de grossesse **médicalement constaté** (LRAR) et **12 semaines suivant** l'accouchement
- Possibilité de justifier *a posteriori* de l'état de grossesse
  - via certificat médical par LRAR
  - Et dans les 8 jours de la notifications du licenciement
- **sanction** : Licenciement nul et de nul effet  
procédure:
  - Dans les 15 jours de la résiliation du contrat
  - Requête au Président du Tribunal du Travail (urgence)
    - Constate la nullité du licenciement
    - Ordonne son maintien ou sa réintégration

Toutefois, **résiliation** judiciaire du contrat à l'initiative de l'employeur **possible** si

- Faute grave
- A prononcé la mise à pied immédiate

**NB** : grossesse pendant la période **d'essai** (article L. 337-3 CDT)

- Suspension du contrat à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'au début du congé de maternité . La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours à la fin de la période d'interdiction de licenciement

**NB**: la salariée **conserve son droit de démissionner** (avec préavis) (article L.337-4 CDT)

## ✓ Le mariage (articles L. 337-5 et L.337-6 CDT)

- Est nulle de plein droit toute clause qui prévoit la résiliation du contrat de travail de la femme salariée en raison de son mariage
- nullité du licenciement: la salariée peut demander la continuation des relations de travail par lettre recommandée adressée à son employeur **dans les deux mois** qui suivent la notification dudit licenciement. Le contrat de travail subsiste et la travailleuse continue à avoir droit au versement intégral de son salaire .
- En cas de forclusion, elle a droit aux indemnités de départ . Elle peut en outre exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail.

### ✓ Le délégué du personnel

- Procédure identique à celle de la femme enceinte
- Protection étendue:
  - Pendant les 6 mois suivants la fin de mandat
  - Pendant les 3 mois suivants la candidature

### ✓ Le congé parental ou pour raisons familiales

- **Congé parental (art. 234-47 CDT)** : Protection pendant la période qui court du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande de congé parental et pendant toute la durée de celui-ci
  - Préavis débute:
    - Avant le début du congé maternité si le CP est pris tout de suite après l'accouchement
    - Au moins 4 mois avant le début du congé lorsque pris ultérieurement (jusqu'au 5 ans de l'enfant)
  - Sanction : nullité
  - Reste possible pour motif grave

## – Congé pour raisons familiales (article L.234-53 et L.234-54 CDT)

- Information orale dès le 1er jour + certificat de maladie attestant de la maladie/accident et la nécessité de la présence du parent
- Assimilation à une période d'incapacité de travail
- Sanction : licenciement abusif

## ✓ Reclassement interne (Article L.551-2 CDT)

La loi considère nul et sans effet le licenciement à partir du jour de la saisine de la Commission mixte jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

## En bref:

- Maladie = licenciement abusif
- Grossesse = licenciement nul
- Délégué du personnel = licenciement nul
- Congé parental = licenciement nul
- Congé pour raisons familiales = licenciement abusif
- Reclassement = licenciement nul

## ✓ La résiliation unilatérale par l'employeur

### Généralités

- Possibilité de résilier un CDI d'ordre public => toute clause contraire est nulle
- Mais motif réel et sérieux
- Acte unilatéral ayant un caractère irrévocable et définitif

### L'entretien préalable au licenciement (article L.124-2 CDT)

- Employeur occupant **au moins 150 salariés** (Calcul : entreprise + succursales et filiales formant une unité économique et sociale)
- Convention collective peut baisser ce seuil (ex. Assurance et banque)
- Licenciement avec ou sans préavis
- Point de départ de la procédure

**NB :** L'entretien n'est pas obligatoire pendant la période d'essai



– Sanction en cas de non-respect

- Irrégularité du licenciement pour vice de forme
- Indemnité: max 1 mois de salaire
- Pas de cumul de dommages et intérêts pour licenciement abusif ou pour vice de forme

– Pour rappel: Licenciement abusif = motif , licenciement irrégulier = forme

– **La convocation à l'entretien préalable**

- Lettre recommandée ou remise en main propre
- Indication de l'objet de la convocation (Intention de licencier )
- Date, heure et lieu de l'entretien (Au plus tôt au 2ème jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi/remise/ voir selon la convention collective)
- Indication du droit de se faire assister (membre du personnel ou d'une organisation syndicale représentative au plan national, DP)

### – Déroulement de l'entretien préalable

- Employeur indique les motifs du licenciement envisagé
- Salarié donne ses explications
- Possibilité de dresser un PV, preuve de ce qui a été dit
- en cas d'absence du salarié / demande de report

### – Notification du licenciement

- Au plus tôt le jour qui suit l'entretien préalable
- Au plus tard 8 jours après l'entretien préalable
- Dans les mêmes formes qu'un licenciement classique

### – Le licenciement avec préavis (article L.124-3 et L.124-4 CDT)

- Règles de forme
  - » Écrit sinon licenciement abusif
  - » Lettre recommandée / remise en main propre avec AR
- Contenu
  - » Pas de motifs
  - » Décision du licenciement
  - » Début/fin de préavis
  - » Eventuelle dispense de travail
- Acte unilatéral irrévocable
- Charge de la preuve

- Délai de préavis

Ancienneté	Employeur	Salarié
< 5 ans	2 mois	1 mois
Entre 5 et 10 ans	4 mois	2 mois
> 10 ans	6 mois	3 mois

- Ces délais sont des minima, l'employeur peut accorder un préavis plus long.
- Ancienneté déterminée à la date de notification du préavis
- Point de départ du délai de préavis : le jour de la remise de la lettre à la poste.
  - Notification antérieure au 15ème jour du mois -> début du préavis le 15 du mois en question
  - Notification après le 14ème jour du mois -> début du préavis le 1er du mois suivant
- Computation : jours calendriers
- Délai préfixé (qui ne peut être modifié)
- Obligations des parties demeurent pendant le préavis

**NB:** Si non respect des délais, uniquement paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

## ✓ Les motifs du licenciement (article L. 124-5 CDT)

Les motifs doivent exister **au moment** de la convocation à l'entretien préalable ou de la lettre de résiliation

- **La communication des motifs**
  - Pas d'indication dans la lettre de licenciement avec préavis
  - Demande du salarié ou son représentant par courrier recommandé dans un délai de 1 mois suivant notification du licenciement
  - Réponse écrite et détaillée de l'employeur dans le mois qui suit la réception de la demande du salarié
  - Sanction : licenciement abusif
- **Le motif doit être réel :**
  - Élément objectif et matériel, pouvant être prouvé
  - Cause déterminante
- **Le motif doit être sérieux:**
  - revêtir une certaine gravité
- **Le motif doit être précis:**
  - permettre à la partie qui subit le licenciement de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et juger en pleine connaissance de cause l'opportunité d'une action en justice
  - Impossibilité pour l'employeur d'invoquer d'autres motifs a posteriori
  - Evaluation par le juge

## Preuve des motifs invoqués:

- Incombe à l'employeur
- Indication des dates, illustrations, noms de témoins
- Attestations testimoniales, offre de preuve, documents...

**NB:** Si pas de demande de motifs, le salarié doit démontrer par tous moyens que son licenciement a été abusif.  
Si demande tardive, aucune obligation légale de répondre (conseillé de s'abstenir car facilite la tâche du salarié )

## Appréciation du motif du licenciement

Le juge va apprécier au cas par cas selon

Ancienneté du salarié

Niveau social et degré d'instruction

Antécédents:

- Inaptitude, négligence
- Insubordination
- Retards, absences fréquentes, ...
- Avertissements

Défaut de précision = absence de motifs

## ✓ Motifs reconnus valables par la jurisprudence

### Motifs économiques:

- l'employeur doit préciser les raisons concrètes qui l'amène à restructurer son entreprise
- mesures de restructuration et en quoi elles concernent le salarié
- le cas échéant, expliquer pourquoi cet employé plutôt qu'un autre ( il faut alors des critères objectifs- situation familiale par ex ou des critères subjectifs- rendement, retard...)
- la réorganisation du service ou de l'entreprise sans forcément rencontrer des difficultés financières est une cause de licenciement pour motif économique

### Motifs inhérents à la personne

- Absences fréquentes: la jurisprudence admet que des absences fréquentes justifient un licenciement et d'autant plus si alternance absence/présence
  - Mais :
  - Il faut un certain seuil d'absentéisme
  - Perturbation du service / organisation de l'entreprise
  - Plus possible de compter sur une collaboration suffisamment régulière du salarié
- Conduite du salarié: faute, inobservation des règles de sécurité, retards systématiques, abus des installations...

### ✓ Le congé spécial recherche d'emploi (article L. 124-8 CDT)

- Pendant le délai de préavis → Max 6 jours ouvrables sur la durée du préavis.
- Rémunération intégrale à la condition cumulative que :
  - le salarié soit inscrit comme demandeur d'emploi
  - qu'il justifie sa présentation à une offre d'emploi

### ✓ L'avertissement

- Pas prévu par le droit du travail luxembourgeois, mais assez répandu dans les faits
- Reprend les faits gisant à la base de l'avertissement
- Courrier recommandé avec accusé de réception
- Un fait ayant donné lieu à un avertissement ne peut plus donner lieu à un licenciement; il peut toutefois « renforcer » un licenciement intervenant pour un même motifs ou des motifs différents.
- Perçu positivement par les juges

**NB:** le salarié a le droit de le contester



## ✓ La dispense de travail (article L.124-9 CDT)

- Principe : Maintien du contrat de travail pendant le préavis
- Possibilité pour l'employeur de dispenser son salarié de prêter pendant tout ou partie du préavis
- Peut prendre effet dès la remise de la lettre
- Maintien intégral du salaire
- Droit de reprendre un nouvel emploi, paiement de la différence de salaire par l'ancien employeur si nouveau salaire moindre

## ✓ L'indemnité de départ (article L. 124-7 CDT)

Due en cas de :

- licenciement avec préavis
- Ancienneté de plus de 5 ans

N'est pas due en cas de :

- licenciement avec effet immédiat
- démission du salarié
- résiliation d'un commun accord
- pension de vieillesse normale

**NB:** Ancienneté appréciée à la date de fin de préavis

## Montant de l'indemnité

Ancienneté	Indemnité de départ	Si employeur < 20 salariés, allongement du préavis possible en lieu et place du paiement de l'indemnité
≥ 5 ans	1 mois	5 mois
≥ 10 ans	2 mois	8 mois
≥ 15 ans	3 mois	9 mois
≥ 20 ans	4 mois	12 mois
≥ 25 ans	5 mois	15 mois
≥ 30ans	6 mois	18 mois

**NB:** L'employeur occupant moins de vingt salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités normales, soit pour la prolongation des délais de préavis

## Base de calcul

- Salaire des 12 derniers mois
- Indemnités pécuniaires de maladie, primes et suppléments courant à l'exclusion des HS, gratifications et frais accessoires

## Paiement de l'indemnité

- Au moment du départ
- En théorie exempt d'impôts ( max 12 fois SSM)
- Non due si le travailleur âgé opte pour l'indemnité de préretraite
- Pour les entreprises de moins de 20 salariés possibilité de prolonger le préavis au lieu de payer une indemnité de départ

### ✓ La résiliation pour motif grave (avec effet immédiat)

- Entretien préalable si plus de 150 salariés
  - LRAR ou remise en main propres avec AR
  - **Conseil** : demander à Post de préciser l'heure sur le recommandé
  - La lettre **doit** contenir les **motifs** du licenciement, précis, réels et sérieux -> Licenciement abusif
    - Motif grave « tout fait/faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail » (L-124-10(2) CDT)
    - Le juge tiendra compte des antécédents professionnels, situation sociale et tout autre élément pouvant influencer sur la responsabilité du salarié

Délai pour invoquer le motif grave : **Un mois** à compter de la **connaissance** des faits (sauf si exercice de poursuites pénales )

Délai inapplicable:

- si fait/faute invoqué à l'appui d'un nouveau fait/faute
- ou si entretien préalable obligatoire, la convocation doit se faire endéans le délai d'un mois

Suspension du délai en cas de maladie

Exemple de motifs graves (liste non exhaustive):

- Insubordination
- Vol
- Ivresse, drogue
- Comportement intolérable (injures, coups...)
- Absence injustifiée (attention!)

## Mise à pied conservatoire (article L.124-10 CDT)

- Pas de formalisme, pas de nécessité d'un écrit ni de motivation
- Maintien des avantages liés au Contrat de travail
- Licenciement pour faute grave doit intervenir au plus tôt le jour qui suit et au plus tard 8 jours après la mise à pied (attention au délai de l'entretien préalable)
- A distinguer du licenciement oral

Si salarié malade après mise à pied, il faut attendre la fin de la maladie pour licencier

**Conseil:** quand applicable, convocation à un entretien préalable + mise à pied conservatoire.

- **Effet du licenciement avec effet immédiat**

- Le contrat est résilié immédiatement et définitivement
- Paiement du salaire et avantage jusqu'au jour du licenciement
- Pas droit à indemnité de départ
- Pas d'indemnités chômage au Luxembourg
- Possibilité pour le salarié de les demander après accord du Président du Tribunal du travail qui analysera sommairement le dossier . Durée de l'indemnité 182 jours

**NB:** Si licenciement régulier, le salarié ayant touché le chômage indûment devra rembourser

- **Sanction**

- Licenciement abusif
- Paiement d'une indemnité de préavis
- Paiement d'une indemnité de départ si le salarié y a droit
- Paiement de dommage et intérêts

### ✓ La fin de la relation de travail

- Décompte final (article L.125-7(2) CDT) à remettre et salaire à payer au plus tard dans les 5 jours de la fin du contrat
- Le reçu pour solde de tout compte (article L. 125-5 CDT):
  - Il s’agit d’un document qui va libérer l’employeur du paiement des salaires ou indemnités envisagé au moment du règlement du compte .
  - Établi 2 exemplaires (Attention ! nombre doit figurer sur le document!)
  - Indication du délai de forclusion (sinon pas opposable au salarié)
  - Mention manuscrite « pour solde de tout compte » (sinon pas opposable au salarié)
  - Signé par chacune des parties
  - Peut être dénoncé par lettre recommandée dans les trois mois de la signature. La dénonciation doit être sommairement motivée et indiquer les droits invoqués.
  - Le reçu pour solde de tout compte, régulièrement dénoncé ou ne pouvant avoir d’effet libératoire, n’a que la valeur d’un simple reçu des sommes qui y figurent .

- **Le certificat de travail** (article L.125-6 CDT)

- A l'expiration du contrat
- Sur demande du salarié
- Mentions à inclure :
  - Date d'entrée et de sortie de l'entreprise
  - Nature de l'emploi occupé ou des emplois successifs ainsi que leur période
- Aucune mention tendancieuse ou défavorable ne doit y figurer
- Attention aux remarques favorables

Si CDD, doit être délivré au plus tard 8 jours avant la fin du contrat

- **La priorité de réembauchage** (article L.125-9 CDT)

- Licenciement pour motifs économiques
- Délai d'un an
- Par écrit
- Oblige l'employeur d'informer le salarié de tout emploi devenu disponible dans sa qualification



- **La clause de non concurrence (article L.125-8 CDT)**

*C'est la clause « inscrite dans le contrat de travail par laquelle le salarié s'interdit, pour le temps qui suit son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires afin de ne pas porter atteinte aux intérêts de l'ancien employeur en exploitant une entreprise nouvelle »*

Exploitation d'une entreprise personnelle

Attention aux conditions :

- Salaire minimum de 55.518€ (indice 814,40)
- Secteur professionnel déterminé et activités similaires
- Maximum 12 mois
- Limitation géographique
- Inapplicable si résiliation abusive

### ✓ La résiliation abusive du contrat de travail

Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi et/ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

- Est aussi abusif le licenciement
  - effectué de manière orale
  - qui n'est pas motivé ou dont la motivation n'est pas assez précise
  - dont la réalité des motifs n'a pu être prouvée par l'employeur
  - motifs ne justifiant pas le licenciement

## ✓ L'action en justice

- Auprès de la juridiction du travail
- Dans un délai de 3 mois à compter de l'envoi des motifs ou de la lettre de résiliation avec effet immédiat
- Interruption en cas de contestation écrite : nouveau délai d'1 an (délai préfixe donc non susceptible d'interruption ou de suspension)
- Attention ! ces délais ne sont pas d'ordre public et il appartient à l'employeur de les soulever!

### Les cas de forclusion

- Demande de motif dans le mois du licenciement, l'employeur répond dans le mois de la demande, le délai de forclusion commence à courir dans le mois de la notification
  - NB:** employeur a la charge de la preuve de la réalité des motifs
- Demande de motifs mais l'employeur ne répond pas: délai de forclusion court à l'expiration d'un délai d'un mois après la demande
  - NB:** employeur a la charge de la preuve de la réalité des motifs
- Pas de demande de motifs: délai de forclusion court à compter du licenciement / pareil pour le licenciement avec effet immédiat.
  - NB:** salarié à la charge de la preuve du caractère abusif

**NB:** Ce délai de forclusion ne s'applique pas en cas de licenciement oral car irrégularité formelle  
 Les arriérés de salaires et l'indemnité de départ se prescrivent par 3 ans

- **Conséquences de l'action en justice**

La demande du salarié aboutira si

- l'employeur a commis une faute en exerçant son droit de licencier
- Il y a eu dommage
- Il y a une relation causale entre le licenciement et le dommage => Donc possibilité de voir un licenciement déclaré abusif mais sans indemnisation car aucun dommage

- **Risques en cas de la résiliation abusive**

- Indemnité compensatoire de préavis due (= rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait du être presté)
- Indemnité de départ suivant l'ancienneté
- Dommage matériel
- Dommage moral

- **L'évaluation du dommage matériel**

- différence entre salaire théorique en cas de continuation de la relation de travail et les revenus réels après le licenciement
- Calculé sur base d'un période de référence évaluée par le Tribunal
- Période de référence: temps qui devrait raisonnablement suffire au salarié licencié pour retrouver un nouvel emploi
- Appréciation in concreto (âge, expérience, situation sociale, ancienneté...)
- Salarié doit tout faire pour limiter son préjudice

- **L'évaluation du dommage moral**

- = consiste en l'atteinte à la réputation et à la dignité du salarié, à la précarité de sa situation financière suite au licenciement, aux perspectives incertaines de son avenir professionnel...
- Détermination en équité et en conscience (ex aequo et bono)

Indemnisation relativement faible en général

L'Etat (Fonds pour l'emploi) dispose d'un recours à l'encontre du salarié ou de l'employeur pour se voir rembourser les indemnités chômage indûment versées. La loi prévoit une mise en intervention obligatoire de l'Etat lorsque le salarié habite au Luxembourg

**NB:** Lorsque le salarié touche un revenu pendant son préavis (chômage ou salaire), l'employeur n'est tenu que de lui verser la différence

- **Conséquences d'un licenciement irrégulier dans la forme**
  - Violation d'une formalité substantielle
  - 1 mois de salaire max

**NB:** Uniquement en cas de licenciement fondé: pas de cumul licenciement abusif et pour irrégularité formelle. L'indemnité pour licenciement abusif prévaut.

- **Conditions de la réintégration du salarié**
  - - Si licenciement abusif
  - - Si le salarié le demande (rare)
  - - Si rien ne s'oppose à la reprise des relations de travail

**NB:** L'employeur n'est pas tenu d'accepter et peut être condamné par le Tribunal à des dommages intérêts pour refus de réintégration (env. 1 mois de salaire)

### ✓ La transaction

- Contrat de droit civil entre les parties qui moyennant concessions réciproques mettent un terme à un litige présent ou à naître.
- Exonération fiscale jusqu'à concurrence de +/-23000,-€.
- Un exemplaire signé par partie



Merci de votre attention





**clc**  
**7, rue Alcide de Gasperi**  
**L-1615 Luxembourg**



[www.clc.lu](http://www.clc.lu)



**info@clc.lu**



[www.facebook.com/clcLuxembourg](https://www.facebook.com/clcLuxembourg)



**+352 439 444-1**



[clc-confederation luxembourgeoise du commerce](https://www.linkedin.com/company/clc-confederation-luxembourgeoise-du-commerce)