



**J'ai perdu mon  
emploi, que faire?**



**OGB-L**

Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg  
60 bd J.-F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette  
T. +352 2 6543 777

[ogbl.lu](http://ogbl.lu) [f ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu) [🐦 OGBL\\_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

Janvier 2021

## Préface

Une personne qui perd son emploi se retrouve, souvent subitement, devant une situation difficile et d'incertitude. Beaucoup de questions se posent, non seulement au sujet du licenciement même, mais également au sujet des démarches à suivre. Dans le souci de bien informer les salarié\*e\*s, l'OGBL a élaboré cette brochure « J'ai perdu mon emploi, que faire? ».

La brochure vous renseigne donc plus amplement, entre autres sur les thèmes suivants:

- › Est-ce qu'il y a des démarches à suivre avant la notification d'une résiliation de contrat?
- › Quels types de résiliations existent?
- › Quels sont mes droits en rapport avec une résiliation?
- › Quelles démarches sont à accomplir afin de pouvoir bénéficier d'indemnités de chômage?

**Nous espérons que vos questions trouveront leur réponse dans cette brochure.**

---

## Remarques préliminaires importantes

Si vous êtes

- en congé de maladie
- en congé pour raisons familiales
- en congé d'accompagnement
- en congé parental
- enceinte ou en congé de maternité
- en congé d'adoption
- en procédure de reclassement professionnel (à partir de la saisine de la Commission Mixte)
- en reclassement interne
- ou délégué\*e du personnel (effectif ou suppléant)

vous disposez en principe d'une protection contre le licenciement et ne pouvez pas non plus être convoqué à un entretien préalable au licenciement.

Dans ces cas, veuillez contacter **immédiatement** notre Service Information, Conseil et Assistance (SICA), alors que les délais pour demander l'annulation sont, dans certains cas, que de 15 jours.

**N.B.** Certaines conventions collectives prévoient des conditions (durée du préavis, indemnités, ...) plus favorables pour les salarié\*e\*s. En cas de questions relatives à un licenciement ou une démission, il faut donc bien préciser où vous travaillez afin de s'assurer si une convention collective est d'application.

---



---

## L'entretien préalable au licenciement

Si l'entreprise occupe 150 salarié\*e\*s au moins ou si une convention collective applicable à une entreprise occupant moins de 150 salarié\*e\*s le prévoit, un entretien préalable au licenciement est obligatoire.

### La convocation à l'entretien préalable

Dans ces cas, l'employeur est obligé, avant toute décision, à convoquer la/le salarié\*e concerné\*e à un entretien préalable. Cette convocation doit parvenir à la/au salarié\*e concerné\*e par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé. Cette lettre doit obligatoirement indiquer les points suivants:



1. l'objet de la convocation
2. la date, l'heure et le lieu de l'entretien
3. l'information que la/le salarié\*e a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un\*e salarié\*e de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.

Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au 2<sup>e</sup> jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit.

---

**Attention:** Certaines conventions collectives prévoient plus de 2 jours entre l'envoi et l'entretien.

---

## Le déroulement de l'entretien préalable

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant doit indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications de la/du salarié\*e et les observations de la personne qui l'assiste.

L'employeur ou son représentant a également le droit de se faire assister lors de l'entretien par un membre du personnel ou par un représentant d'une organisation professionnelle patronale, à condition d'en informer la/le salarié\*e dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

**Est-ce que je suis obligé à me présenter à l'entretien préalable?**

Non. Le simple fait de ne pas se présenter à l'entretien préalable ne vaut pas motif de licenciement.



Toutefois, l'entretien préalable peut, le cas échéant, servir à écarter des malentendus et/ou amener l'employeur à réviser son intention de licencier, respectivement à changer son intention de licencier pour motif grave en licenciement avec préavis.

#### **Est-ce qu'une personne de l'OGBL peut m'accompagner à l'entretien préalable?**

En principe nous recommandons aux concerné\*e\*s de se faire accompagner par un\*e délégué\*e du personnel. Par ailleurs, lorsque l'OGBL n'est pas représenté au sein de la délégation du personnel, l'employeur n'est pas obligé d'accepter une personne externe à l'entreprise.

#### **Est-ce que je suis obligé de prendre position quant aux motifs de la décision envisagée?**

L'entretien préalable permet surtout à la/au salarié\*e de présenter sa défense par rapport à des motifs disciplinaires et de recueillir ses explications. Parfois il est toutefois plus prudent de ne pas se prononcer. Il ne faut pas oublier que souvent la/le salarié\*e concerné\*e est déjà surpris qu'il/elle est sur le point d'être licencié\*e. Suivant les motifs invoqués ceci est encore renforcé et, sur le coup,

on dit éventuellement des choses où on aurait mieux se taire. Dans ce cas, il vaut mieux se limiter à prendre note desdits motifs.

#### **Lors de l'entretien, l'employeur veut me faire signer un document. Suis-je obligé de le signer?**

Non. Il n'y a strictement aucune raison de vous faire signer quoi que ce soit. Si le document en question ne limite pas les droits du salarié, l'employeur n'aura aucun problème à accepter le refus de signature, respectivement à remettre une copie afin que la/le salarié\*e puisse en faire vérifier le contenu.

#### **Même si l'employeur me menace qu'en cas de refus il me licenciera pour motif grave?**

Il faut savoir qu'aussi en cas de licenciement pour faute grave la/le salarié\*e maintient son droit à contester le licenciement et, dans le cadre d'une procédure judiciaire, elle/il peut demander le chômage par provision.

Dans ce cas, il est probable que le document en question soit une démission ou une résiliation de commun accord. L'employeur n'aura donc plus besoin de licencier et de motiver ce licenciement. En cas de

signature d'un tel document, la/le salarié\*e est privé\*e de tous ses droits par rapport au licenciement envisagé et n'aura en aucun cas droit au chômage.

**Pour la date de l'entretien, je suis encore en maladie attestée par certificat d'incapacité de travail. Est-ce que dans ce cas, je peux y aller sans avoir de problèmes par la suite?**

Si l'employeur a été dûment informé de la maladie du salarié, soit s'il était prévenu le 1<sup>er</sup> jour et en possession du certificat de maladie au plus tard le 3<sup>e</sup> jour de l'absence, il n'est pas autorisé à notifier une convocation à un entretien préalable.

**Exception:** si la maladie dépasse 26 semaines d'affilée, la protection contre le licenciement, ainsi que l'interdiction de convoquer un\*e salarié\*e à un entretien préalable ne sont plus d'application.

Pendant les 5 premiers jours d'une incapacité de travail, une sortie n'est pas permise.

**Attention:** il faut toutefois que l'heure de l'entretien (y compris temps de déplacement) soit fixée de sorte à ce que la/le salarié\*e puisse respecter les heures de sorties permises (10h00-12h00 et 14h00-18h00)

☞ Voir aussi notre publication « Je suis malade, que faire? »

**Est-ce que la convocation ou le licenciement sont à considérer comme nuls si je produis un certificat d'incapacité de travail à partir du jour de la réception de la convocation?**

Non. Si la présentation du certificat d'incapacité de travail est effectuée après réception de la lettre de résiliation du contrat ou de la lettre de convocation à l'entretien préalable, la protection contre le licenciement n'a pas d'effet et la procédure de licenciement peut être poursuivie.

**Exception:** En cas d'hospitalisation urgente de la/du salarié\*e, la présentation du certificat d'incapacité de travail dans les 8 jours de l'hospitalisation rend nulle et sans effets la lettre de notification de la résiliation du contrat, ou, le cas échéant, la lettre de convocation à l'entretien préalable.

## Après l'entretien préalable

Le licenciement avec préavis ou pour motif grave doit être notifié au plus tôt le lendemain de l'entretien, ou de la date fixée pour l'entretien si la/le salarié\*e ne s'est pas présenté, et au plus tard 8 jours après l'entretien / la date fixée pour l'entretien.

Le licenciement notifié sans observation de cette procédure est irrégulier pour vice de forme.

## Le licenciement pendant la période d'essai

Le contrat de travail comprenant une période d'essai ne peut être résilié avec préavis qu'après une période d'essai minimale de 2 semaines. Ensuite, les préavis suivants doivent être respectés:

- Durée de la période d'essai: Moins d'un mois  
Préavis à respecter: Autant de jours que l'essai convenu compte de semaines
- Durée de la période d'essai: Plus d'un mois  
Préavis à respecter: 4 jours par mois d'essai convenu, mais minimum 15 jours et maximum 1 mois

**Mon employeur m'a licencié en période d'essai sans indiquer un motif. Est-ce qu'il a le droit?**

Oui. Un motif de licenciement n'est pas requis en période d'essai.

**Mon employeur m'a licencié 15 jours avant la fin de la période d'essai de 6 mois avec un préavis de 24 jours. Est-ce correct?**

Non. Etant donné que le préavis dépasse la fin de la période d'essai, l'employeur est obligé d'appliquer les formalités comme pour licenciement avec préavis. Il est donc conseillé de solliciter les motifs gisant à la base de ce licenciement. (voir ci-après)



## Le licenciement avec préavis

Le licenciement avec préavis doit être notifié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par la/le salarié\*e sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

### Délais de préavis

Le contrat de travail prend fin après les délais suivants:

Ancienneté de services continus	Préavis
Inférieure à 5 ans	2 mois
Entre 5 et 10 ans	4 mois
Supérieure à 10 ans	6 mois

### Début du préavis

- Date de notification du licenciement:  
Entre le 1 et 14 du mois – Début préavis:  
Le 15 du même mois
- Date de notification du licenciement:  
Entre le 15 et le dernier jour du mois – Début préavis: Le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit

**Mon employeur a daté la lettre de licenciement au 14, mais je l'ai reçu que le 20. Est-ce que le préavis commence bien le 15?**

C'est le cachet de la poste qui fait foi. Si la lettre a bien été postée le 14, le préavis commence effectivement le 15. Si la lettre n'a été postée qu'après le 15 inclus, le début du préavis est erroné.

Toutefois, la date de fin de contrat indiquée par l'employeur sera maintenue et il sera redevable d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant au salaire dû pour la durée du préavis non respectée.

**J'ai une ancienneté de service de 5 ans, mais l'employeur n'a indiqué qu'un préavis de 2 mois. Est-ce juste?**

Pour définir la durée du préavis, c'est l'ancienneté acquise au jour du licenciement qui fait foi. Donc:

si la/le salarié\*e justifie bien d'une ancienneté de service de 5 ans au moment du licenciement, le préavis est de 4 mois.

**L'employeur n'a indiqué qu'un préavis de 1 mois. Est-ce que je dois quand même prêter un préavis de 2 mois?**

Non. Dans ce cas, la loi prévoit le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la durée de préavis non respectée.

### La dispense de travail pendant le préavis

L'employeur peut dispenser la/le salarié\*e de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. Cette dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis à la/au salarié\*e.

**Mon employeur m'a dit que je n'ai pas besoin de prêter le préavis. Est-ce que j'aurais mon salaire jusqu'à la fin du préavis?**

La loi précise qu'une dispense doit être accordée par écrit. Il est donc plus prudent d'exiger un écrit de son employeur.

Si vous ne prestez pas le préavis sans preuve de dispense, vous risquez un licenciement pour faute grave à cause d'absence non justifiée en plus du non-paiement de votre rémunération.

**Est-ce que j'aurai des pertes de salaire avec une dispense écrite?**

Le Code du travail précise bien qu'une telle dispense ne doit entraîner aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages dus si la/le salarié\*e avait continué son travail. Sont uniquement exclues les indemnités de repas, de déplacement ou de trajet.

**Je suis en dispense et j'ai trouvé un nouvel emploi. Est-ce que je peux commencer ce nouvel emploi avant la fin du préavis?**

Oui. Il suffit d'en informer l'employeur qui vous a licencié. La durée restante de votre préavis n'est alors plus à accomplir.



Interview



Lorsque le nouveau revenu est inférieur à celui dû pendant le préavis, l'employeur est obligé de verser chaque mois et pour la durée de préavis restant à courir, la différence entre les deux salaires. Ce complément différentiel reste soumis aux charges sociales et fiscales.

## **Le congé supplémentaire pour la recherche d'un emploi**

En cas de licenciement avec préavis par l'employeur, la/le salarié\*e a droit à un congé supplémentaire indemnisé de 6 jours au maximum pour la recherche d'un emploi à condition que la/le salarié\*e soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et qu'il justifie la présentation à une offre d'emploi.

### **Est-ce que je suis obligé de prendre des journées entières pour ce congé supplémentaires?**

Non, ce congé peut également être pris en demies-journées par exemple.

### **Est-ce que l'employeur peut me refuser ce congé supplémentaire?**

Non, sous réserve que vous puissiez fournir un justificatif par la suite.

### **Et si je ne veux pas que mon employeur sache où je me suis présenté?**

Vous pouvez demander une attestation y relative là où vous vous êtes présenté et demander à l'ADEM d'établir une attestation neutre.

### **Si je n'ai pas profité de ce congé supplémentaire, est-ce qu'il devra être pris en compte au solde pour congés non pris au décompte final?**

Non, puisqu'il faut justifier une présentation à une offre d'emploi.





---

## L'indemnité de départ

Suivant l'ancienneté de service, appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même en cas de dispense, la/le salarié\*e a droit à une indemnité de départ:

Ancienneté de service	Indemnité de départ
5 ans au moins	1 mois
10 ans au moins	2 mois
15 ans au moins	3 mois
20 ans au moins	6 mois
25 ans au moins	9 mois
30 ans au moins	12 mois

**J'ai résilié mon contrat de travail pour faute grave de l'employeur. Est-ce que j'ai droit à une indemnité de départ?**

Oui, à condition que votre démission soit jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail.

**Comment est calculée l'indemnité de départ?**

Elle est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés pour les 12 mois précédant immédiatement celui de la notification de la résiliation y compris les indemnités pécuniaires de maladie et les primes et suppléments courants.

Sont exclus au calcul, les heures supplémentaires, gratifications et toutes indemnités (remboursements) pour frais accessoires exposés.

**A quel moment l'indemnité de départ doit-elle être payée?**

Au moment où la/le salarié\*e quitte effectivement le travail.

---

**Attention:** Le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut autoriser l'entreprise en difficultés à liquider les indemnités de départ par mensualités avec les intérêts légaux de retard.

---

**Mon employeur m'a dit qu'il n'allait pas me payer l'indemnité de départ mais que j'aurai un préavis plus long. Est-ce légal?**

Oui, mais uniquement si 2 conditions sont remplies:

- l'employeur occupe moins de 20 salarié\*e\*s
- la prolongation, en remplacement du versement, soit précisé dans la lettre de licenciement

### **De combien se prolonge le préavis en cas de conversion de l'indemnité de départ?**

Le préavis se prolonge d'autant de mois que de mois d'indemnité de départ dus, soit:

- préavis total de 5 mois avec une ancienneté de service d'au moins 5 ans
- préavis total de 8 mois avec une ancienneté de service d'au moins 10 ans
- préavis total de 9 mois avec une ancienneté de service d'au moins 15 ans
- préavis total de 12 mois avec une ancienneté de service d'au moins 20 ans
- préavis total de 15 mois avec une ancienneté de service d'au moins 25 ans
- préavis total de 18 mois avec une ancienneté de service d'au moins 30 ans

## **Les motifs de licenciement**

Les motifs de licenciement peuvent être demandés, par lettre recommandée, à l'employeur endéans 1 mois à compter de la notification du licenciement. L'employeur est alors tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement au plus tard 1 mois après la notification de la demande.

### **La lettre de licenciement comprend déjà les motifs de licenciement. Suis-je obligé de les demander encore une fois par lettre recommandée?**

Il est recommandé de les solliciter à nouveau. La loi prévoit que la/le salarié\*e conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif s'il n'a pas demandé les motifs dans le délai et par lettre recommandée.

Ce serait donc à la/au salarié\*e de prouver que le licenciement est abusif ce qui est très difficile.

### **Que se passe-t-il si l'employeur ne répond pas à ma demande de motifs?**

Si les motifs ont été demandés en bonne et due forme et que l'employeur n'y répond pas dans le délai prescrit, le licenciement sera à considérer comme abusif.

### **Les motifs invoqués par l'employeur ne correspondent pas à la réalité. Que faire?**

C'est à l'employeur de prouver que les motifs invoqués sont précis, réels et sérieux et il ne pourra par la suite plus invoquer de motifs supplémentaires à ceux contenus dans la lettre des motifs (voir aussi sous « résiliation abusive du contrat de travail »).

## **Le licenciement pour faute grave**

Le contrat de travail peut être résilié sans préavis ou avant l'expiration du terme (CDD) pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie.

Contrairement au licenciement avec préavis, le ou les faits reprochés à la/au salarié\*e et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave doivent être énoncés avec précision dans la lettre recommandée ou dans la lettre remise en mains propres où la signature apposée par la/le salarié\*e sur le double vaut accusé de réception.

Aucune indemnité de départ n'est due en cas de licenciement pour faute grave, mais il doit être précédé d'un entretien préalable dans les cas où la loi ou une convention collective le rend obligatoire.

### **Mon employeur m'a renvoyé à la maison avec l'argument qu'il allait me licencier pour faute grave. Est-ce qu'il a le droit?**

Dans ce cas, il s'agit d'une mise à pied conservatoire qui peut être prononcée avec effet immédiat et sans autre forme. Toutefois, le salaire, indemnités et autres avantages doivent être maintenus jusqu'au jour de la notification du licenciement.



### **Mon employeur a prononcé une mise à pied. Quand doit-il m'envoyer le licenciement?**

En cas de mise à pied, le licenciement pour motif grave, respectivement la convocation à l'entretien préalable si celui-ci est obligatoire, doit être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard huit jours après cette mise à pied.

### **Définition d'une faute grave**

Est considéré comme motif grave, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. En cas de contestation du motif grave, les juges sont tenus de tenir compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité de la/du salarié\*e et des conséquences du licenciement.

### **Mon contrat de travail contient des exemples de fautes considérées comme faute grave. Est-ce légal?**

Ces clauses sont illicites et n'ont aucune force contraignante. Toute faute doit pouvoir être appréciée par un juge non seulement selon la gravité des faits reprochés, mais également du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale etc. Une même faute peut tout

à fait être considérée comme grave pour l'un\*e, mais pas pour l'autre. Ils existent des jugements où une absence non justifiée de 3 jours est considérée comme faute grave (par exemple parce qu'il s'agit d'une récidive) et d'autres où ce n'est pas le cas (par exemple à cause d'une grande ancienneté sans autres antécédents).

### **Le licenciement pour motif grave invoque un fait qui date d'il y a plus d'un mois. Est-ce que ce licenciement est toujours justifié?**

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Toutefois, un fait ou une faute antérieure peut être invoqué à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

### **J'ai été licencié pour motif grave parce que le médecin du travail m'a déclaré inapte pour le poste que j'occupe. Est-ce possible?**

Non. Le contrat est résilié de plein droit lorsqu'il s'agit de l'examen d'embauche ou de la décision de reclassement externe par la Commission mixte. S'il ne s'agit pas d'un de ces 2 cas, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail qu'en respectant le préavis légal.

---

## 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 ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite de la/du salarié\*e ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Dans ce cas, il y a lieu d'introduire une action judiciaire auprès de la juridiction du travail dans un délai de 3 mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai de réponse à la demande des motifs (1 mois).

Ce délai de 3 mois est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par la/le salarié\*e, son mandataire ou son organisation syndicale.

Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année.

---

**Attention:** Dans le cadre d'une procédure juridique, les juges prennent en compte les démarches de la/du salarié\*e concerné\*e pour la recherche d'un nouvel emploi pour définir un éventuel dédommagement. Il est donc primordial de chercher activement un nouvel emploi et de garder les justificatifs y relatifs, tels que copies des demandes, des réponses obtenues, attestations de présence à un entretien d'embauche, ...

---

**Si vous estimez que votre licenciement est abusif, contactez-nous!**

**Service Information, Conseil et Assistance: Tél. +352 2 6543 777**

---

**Attention:** Les statuts de l'OGBL prescrivent une ouverture de dossier auprès de son Service Information, Conseil et Assistance, ainsi qu'une tentative d'arrangement avant toute demande de prise en charge d'assistance judiciaire par un avocat.

---

---

## Autres cessations de contrat de travail

Le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur.

☞ Dans ce cas consultez notre brochure «Faillite»

Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de la déclaration d'incapacité de la/du salarié\*e à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche

**Je travaille déjà depuis 2 mois et je n'ai pas encore reçu de convocation pour l'examen médical d'embauche. Est-ce que mon contrat peut toujours cesser de plein droit en cas de déclaration d'incapacité?**

Oui. Malheureusement, il y a souvent des retards quant aux convocations à l'examen médical d'embauche. Ces retards n'ont pas d'influence sur les dispositions légales. Il s'ensuit que le contrat cesse de plein droit en cas de déclaration d'incapacité lors de l'examen médical d'embauche même si celui-ci n'a pas pu être réalisé au moment de l'embauche. Toutefois, vérifiez que votre employeur a bien sollicité un rendez-vous à cet effet.

Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution à la/au salarié\*e d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de soixante-cinq ans à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse

**Mon employeur m'a dit qu'il fallait que je démissionne avec préavis avant l'attribution de la pension de vieillesse. Est-ce vrai?**

Non. Vous avez uniquement besoin de demander la pension en temps utile afin d'être certain d'en bénéficier à la date voulue. L'employeur sera informé de la date d'attribution par la CNAP.

**J'ai 65 ans, mais je n'ai pas droit à la pension de vieillesse, alors que je ne remplis pas la condition d'attribution. Est-ce que mon employeur peut résilier mon contrat pour cette raison?**



Non. Le fait de ne pas remplir une condition d'attribution de la pension de vieillesse ne constitue pas un motif de licenciement.

Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de la décision portant attribution à la/au salarié\*e d'une pension d'invalidité

**La CNAP m'a accordé une pension d'invalidité. Est-ce que l'employeur me doit une indemnité de départ?**

Non. Une indemnité de départ est uniquement due en cas de licenciement avec préavis et non en cas de cessation de plein droit du contrat de travail.

Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'épuisement des droits de la/du salarié\*e à l'indemnité pécuniaire de maladie

L'indemnité pécuniaire de maladie n'est plus due à partir du jour où la durée totale des périodes d'incapacités dépasse 78 semaines.

**Attention:** Nous vous conseillons de contacter notre Service Information, Conseil et Assistance au moins 3 mois avant le terme de ces 78 semaines pour analyser la situation et de vous informer des démarches possibles.

Le contrat de travail cesse de plein droit

- le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement professionnel externe
- le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié\*e handicapé\*e
- le jour où la confirmation de la décision de réorientation vers le marché du travail ordinaire est notifiée à la/au salarié\*e handicapé\*e par la Commission d'orientation ou par les juridictions compétentes.

## Effets de la cessation du contrat de travail

### Le décompte final

Au plus tard dans les 5 jours suivant la fin de tout contrat de travail, l'employeur doit remettre à la/au salarié\*e un décompte final reprenant notamment l'indemnité pour congés non pris et payer toutes créances restant dues à la/au salarié\*e. Le délai de prescription pour réclamer le paiement du salaire est de 3 ans.

**Attention:** Le décompte final n'est pas à confondre avec le reçu pour solde de tout compte.

### Le reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte n'est pas obligatoire et il n'a d'effet libératoire qu'à l'égard de l'employeur!

Il doit être établi en 2 exemplaires, dont l'un est remis à la/au salarié\*e, et remplir les conditions suivantes:

- indiquer qu'il a été établi en 2 exemplaires,
- la mention "pour solde de tout compte" doit être entièrement écrite de la main de la/du salarié\*e et être suivie de sa signature,
- indiquer les revendications et créances et leurs montants respectifs,
- indiquer la possibilité pour la/le salarié\*e de dénoncer le reçu et le délai de dénonciation.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par lettre recommandée dans les 3 mois de la signature. La dénonciation doit être sommairement motivée, indiquer les droits invoqués et ne prive le reçu de son effet libératoire qu'à l'égard des droits invoqués.

Le refus de signer un reçu pour solde de tout compte ne décharge pas l'employeur de ses



obligations. Il est donc conseillé de ne pas signer un reçu pour solde de tout compte, sauf si on a la certitude que tous les décomptes des 3 dernières années sont exacts et si on a reçu paiement de toute somme restant due de l'employeur.

**Est-ce que mon employeur peut refuser le paiement du salaire restant dû si je refuse de signer le reçu pour solde de tout compte?**

Non. Il est toujours obligé d'émettre le décompte final et de régler le solde de salaire.

**J'ai signé le reçu pour solde de tout compte et je n'ai pas reçu paiement des sommes y indiquées. Est-ce qu'elles sont perdues?**

Non. D'une part, l'employeur reste obligé de régler les sommes dues. D'autre part, on peut toujours le dénoncer par lettre recommandée endéans 3 mois.

Au cas où il faudra dénoncer le reçu pour solde de tout compte, nous vous conseillons de consulter notre Service Information, Conseil et Assistance pour ce faire, alors qu'il faut motiver la dénonciation et indiquer les droits invoqués.

## La clause de non concurrence

Beaucoup de contrats de travail contiennent une clause de non-concurrence.

Or, contrairement à l'opinion répandue, la clause de non-concurrence ne s'applique pas au cas où on change simplement d'employeur, mais uniquement en cas d'exploitation d'une entreprise personnelle.

La/le salarié\*e reste libre de chercher un nouvel emploi et de faire valoir son expérience professionnelle acquise auprès d'une autre entreprise du même secteur!

Si la/le salarié\*e compte créer sa propre entreprise, plusieurs conditions doivent encore être remplies pour qu'une clause de non-concurrence puisse être applicable:

- Elle doit être constatée par écrit et le salaire annuel doit excéder le niveau déterminé par règlement grand-ducal, soit actuellement (275'000 LUF / 40,399 = 6'817€ à l'indice 100) 56.905,5892€ à l'indice 834,76 au 1<sup>er</sup> janvier 2020;
- Elle est inapplicable en cas de licenciement avec effet immédiat pour faute grave et que ce licenciement a été déclaré abusif par le tribunal du travail ou si l'ancien employeur n'a pas respecté le délai de préavis prévu par le Code du Travail;
- Elle doit se rapporter à un secteur professionnel déterminé et à des activités similaires à celles exercées par l'ancien employeur;
- Elle ne peut prévoir une période supérieure à 12 mois prenant cours le jour où le contrat de travail a pris fin;
- Elle doit être limitée géographiquement aux localités où la/le salarié\*e peut faire une concurrence réelle à l'ancien employeur en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action; en aucun cas elle ne peut s'étendre au-delà du territoire national.

Reste à préciser que toute clause contraire aux dispositions légales et qui vise à restreindre les droits de la/du salarié\*e ou à aggraver ses obligations, est nulle et de nul effet.

---

**Attention:** La clause de non-concurrence n'est pas à confondre avec l'obligation de loyauté. En ce sens, il vaut mieux s'abstenir, par exemple, à informer les clients de son ancien employeur qui sera le nouvel employeur si celui-ci est du même secteur (démarchage).

---



## La priorité de réembauchage

La/le salarié\*e licencié\*e pour motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise peut faire valoir une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de son départ de l'entreprise. Si la/le salarié\*e manifeste par écrit le souhait d'user de cette priorité, l'employeur est obligé de l'informer de tout emploi devenu disponible dans sa qualification.

**Mon employeur m'a licencié pour raisons économiques. Est-il en droit d'engager par la suite un\*e autre salarié\*e?**

Le motif de raisons économiques (motif non-

inhérent à la personne) n'exclut pas d'office la possibilité d'engager un\*e autre salarié\*e. Toutefois, si vous avez demandé une priorité de réembauchage, il doit vous informer de l'emploi disponible avant tout engagement.

**J'ai fait valoir une priorité d'embauchage. Est-ce que je suis obligé d'accepter une nouvelle proposition d'emploi chez ce même employeur?**

Si vous êtes chômeur indemnisé, ne pouvez pas refuser un emploi sous peine de perdre votre droit au chômage.

Dans ce cas, vous serez bien obligé d'accepter cette offre d'emploi à moins que le salaire proposé serait inférieur au montant de l'indemnité de chômage.

---

## **Demandeur d'emploi et chômage**

### **L'inscription comme demandeur d'emploi**

Dès réception d'un licenciement, vous pouvez vous inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), même si vous n'êtes pas résident.

Des informations détaillées sont disponibles sur le site internet de l'ADEM:

[adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi.html](http://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi.html)

#### **Comment fonctionne l'inscription comme demandeur d'emploi à l'ADEM?**

L'inscription se fait en 2 étapes:

1. joindre le Contact Center de l'ADEM par téléphone (+352 247-88888) ou compléter le formulaire d'inscription en ligne
2. finaliser l'inscription en suivant l'invitation à une présentation physique à l'agence ADEM indiquée.

#### **Est-ce que j'ai des obligations envers l'ADEM comme demandeur d'emploi?**

Oui. A la finalisation de votre inscription, vous recevrez les informations par rapport à vos droits et obligations.

En cas de non-respect de ces obligations, vous risquez des sanctions pouvant aller jusqu'à la perte des indemnités de chômage.

#### **J'ai une dispense de travail pendant le préavis. Suis-je obligé\*e à me présenter aux rendez-vous fixés par l'ADEM?**

Oui. Puisque la loi permet de commencer un nouvel emploi avant la fin du préavis en cas de dispense accordée, l'ADEM peut vous fixer des rendez-vous de suivi et vous transmettre des assignments.



### **La demande d'indemnités de chômage**

Contrairement à l'inscription comme demandeur d'emploi, la demande d'indemnités de chômage ne peut se faire qu'à la fin du préavis et au maximum dans les 2 semaines.

En principe, vous recevrez un rendez-vous au bureau concerné à la finalisation de votre inscription comme demandeur d'emploi.

---

**Attention:** le rendez-vous auprès du bureau pour la demande d'indemnités de chômage ne vous dispense pas d'un rendez-vous fixé éventuellement le même jour auprès de votre conseiller.

---



## Conditions pour l'octroi d'indemnités de chômage

Pour pouvoir prétendre aux indemnités de chômage vous devez:

- être chômeuse/chômeur involontaire (ce qui exclut les résiliations du contrat de travail d'un commun accord, les abandons non justifiés et les licenciements pour faute grave);
- être âgé\*e de 16 ans au moins et de 64 ans au plus;
- être apte au travail, disponible et prêt à accepter tout emploi approprié;
- être inscrit\*e comme demandeuse/demandeur d'emploi auprès de l'ADEM et faire une demande d'indemnité de chômage complet;
- avoir été occupé par un ou plusieurs contrats de travail pendant 26 semaines (182 jours calendrier) au minimum (à raison de 16 h/semaine minimum) au cours des 12 mois (ou plus selon cas) précédant votre inscription comme demandeur d'emploi à l'ADEM;
- être domicilié\*e sur le territoire luxembourgeois:
  - au moment de la notification du licenciement dans le cadre d'un CDI ;
  - au plus tard 6 mois avant le terme du contrat dans le cadre d'un CDD ;
- N'exerce pas la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué ou de responsable à la gestion journalière dans une société ;
- N'est pas titulaire d'une autorisation d'établissement.

### **J'ai été licencié pour faute grave. Je n'ai donc pas droit aux indemnités de chômage?**

Eventuellement. Si vous êtes en procédure juridique pour licenciement abusif, votre avocat peut demander les indemnités de chômage par provision en attendant le jugement. Mais **Attention:** au cas où l'affaire se termine en faveur de l'employeur, vous serez obligé à rembourser les indemnités reçues.

### **Je suis frontalière/frontalier et j'ai perdu mon emploi à cause d'une décision de reclassement externe par la Commission mixte. Aurais-je droit aux indemnités de chômage?**

Oui. Les salarié\*e\*s frontaliers peuvent bénéficier de la procédure de reclassement professionnel et auront droit aux indemnités de chômage en

cas de décision de reclassement externe, sous condition qu'ils remplissent les autres conditions d'attribution.

---

**Pour toute question relative à l'ADEM** et en cas de contestation de décision, vous pouvez vous adresser à notre Service Information, Conseil et Assistance.

---

## **Frontalières et frontaliers belges**

📄 En ce qui concerne les démarches en Belgique, veuillez consulter notre brochure y relative: «Je travaille au Grand-Duché de Luxembourg – Je perds mon emploi...»



---

**Si vous avez d'autres questions ou des problèmes particuliers, nous serons heureux de vous conseiller, veuillez utiliser notre formulaire de contact à l'adresse:**

**[contact.ogbl.lu](https://contact.ogbl.lu)**

**Vous n'êtes pas encore membre? Alors inscrivez-vous simplement sur**

**[hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)**

**Trouvez toutes nos adresses sur [ogbl.lu](https://ogbl.lu)**