

Le salarié peut-il être entendu seul lors de l'entretien préalable au licenciement ?

Réponse courte

Oui, lors de l'**entretien préalable au licenciement** prévu par l'article L.124-2 du Code du travail luxembourgeois, le salarié a le **droit absolu de choisir** d'être entendu seul ou d'être assisté. Cette procédure ne s'applique que dans les **entreprises occupant 150 salariés au moins**. Le salarié peut choisir librement d'être assisté par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant syndical, mais ce **choix lui appartient exclusivement**. L'employeur doit **obligatoirement informer** le salarié de ce droit dans la lettre de convocation. En dehors de cette procédure spécifique, les **auditions disciplinaires générales** ne sont pas encadrées par des dispositions légales spécifiques au Luxembourg, et relèvent des principes généraux du droit de la défense.

Définition

L'**entretien préalable au licenciement** est une procédure légale obligatoire prévue par l'article L.124-2 du Code du travail luxembourgeois pour les employeurs occupant **150 salariés au moins** qui envisagent de licencier un salarié. Cette procédure constitue une **formalité substantielle** dont le non-respect rend le licenciement **irrégulier pour vice de forme**. L'entretien vise à permettre à l'employeur d'indiquer les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié. Cette procédure s'inscrit dans le respect des **droits de la défense** et du **principe du contradictoire**. Il convient de distinguer cette procédure spécifique des auditions disciplinaires générales qui ne bénéficient pas d'un encadrement légal aussi précis au Luxembourg.

Questions fréquentes

Le salarié peut-il choisir d'être seul lors de l'entretien préalable au licenciement ?

Oui, le salarié a le droit absolu de choisir d'être entendu seul ou d'être assisté lors de l'entretien préalable au licenciement. Ce choix lui appartient exclusivement et l'employeur doit obligatoirement l'informer de ce droit dans la lettre de convocation.

Qu'est-ce que l'entretien préalable au licenciement au Luxembourg ?

L'entretien préalable au licenciement est une procédure légale obligatoire prévue par l'article L.124-2 du Code du travail luxembourgeois pour les employeurs occupant 150 salariés au moins qui envisagent de licencier un salarié. Cette procédure vise à permettre à l'employeur d'indiquer les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Que se passe-t-il si l'employeur ne respecte pas la procédure d'entretien préalable ?

Le non-respect de cette procédure rend le licenciement irrégulier pour vice de forme selon l'article L.124-2(4) du Code du travail. Cela peut entraîner une indemnité pouvant aller jusqu'à un mois de salaire, même si le licenciement n'est pas abusif au fond.

Quelles sont les conditions pour qu'un entretien préalable au licenciement soit obligatoire ?

L'entretien préalable au licenciement s'applique uniquement aux employeurs occupant 150 salariés au moins. L'employeur doit convoquer le salarié par lettre recommandée en indiquant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, et peut le fixer au plus tôt au deuxième jour ouvrable suivant l'envoi de la convocation.

Conditions d'exercice

L'entretien préalable au licenciement s'applique **uniquement** aux employeurs occupant **150 salariés au moins**. L'employeur doit convoquer le salarié par **lettre recommandée** ou écrit dûment certifié par récépissé, en indiquant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. La **lettre de convocation** doit **obligatoirement informer** le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien par :

- Un **salarié de son choix** appartenant au personnel de l'entreprise, OU
- Un **représentant d'une organisation syndicale** représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel

Le salarié a le **droit absolu de choisir** d'être entendu seul ou d'être assisté. L'entretien peut être fixé au plus tôt au **deuxième jour ouvrable** suivant l'envoi de la convocation. Copie de la convocation doit être adressée à la **délégation du personnel**.

Modalités pratiques

Au cours de l'entretien, l'employeur doit **indiquer les motifs** de la décision envisagée et **recueillir les explications** du salarié ainsi que les observations de la personne qui l'assiste éventuellement. Le choix du salarié d'être seul ou assisté doit être **respecté** par l'employeur. L'employeur peut également se faire assister par un membre du personnel ou un représentant d'organisation patronale, à condition d'en informer le salarié dans la convocation. Le **licenciement** doit être notifié au plus tôt le jour qui suit l'entretien et au plus tard **8 jours** après celui-ci. Si le salarié ne se présente pas, le licenciement peut être notifié selon les mêmes délais. Le **non-respect** de cette procédure rend le licenciement **irrégulier pour vice de forme** selon l'article L.124-2(4).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de :

Vérifier que l'effectif atteint bien le seuil de 150 salariés avant d'appliquer cette procédure

- **Rédiger soigneusement** la lettre de convocation en mentionnant explicitement le droit d'assistance
-

Respecter les délais légaux entre la convocation et l'entretien (minimum 2 jours ouvrables)

Documenter le déroulement de l'entretien et le choix exprimé par le salarié

Adresser la copie de convocation à la délégation du personnel

Former les managers sur cette procédure pour éviter les vices de forme

Pour les **salariés**, il est conseillé de :

- **Prendre le temps** de réfléchir à l'opportunité d'être assisté

-

Préparer ses explications et arguments de défense

- **Exercer pleinement** son droit de s'exprimer lors de l'entretien

Cadre juridique

- **Article L.124-2 du Code du travail luxembourgeois** : entretien préalable au licenciement obligatoire pour les employeurs de 150+ salariés, droit d'assistance du salarié
- **Article L.124-2(4) du Code du travail luxembourgeois** : sanction en cas de non-respect de la procédure (licenciement irrégulier pour vice de forme)
- **Article L.124-12(3) du Code du travail luxembourgeois** : indemnité maximale d'un mois de salaire en cas d'irrégularité formelle sans caractère abusif au fond
- **Principe du contradictoire** : droit fondamental de la défense en droit luxembourgeois
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : caractère de formalité substantielle de l'entretien préalable

Cette procédure d'entretien préalable ne s'applique **qu'aux entreprises de 150 salariés et plus**. Pour les entreprises plus petites, aucune procédure d'audition préalable n'est légalement obligatoire au Luxembourg. Le **non-respect** de cette procédure peut entraîner **l'irrégularité du licenciement** avec une indemnité pouvant aller jusqu'à un mois de salaire, même si le licenciement n'est pas abusif au fond. Il convient de ne pas confondre cette procédure spécifique avec d'autres types d'auditions disciplinaires qui ne bénéficient pas du même encadrement légal.

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.