

# Entretien de licenciement en visioconférence : est-ce valable au Luxembourg ?

## Réponse courte

**Non.** L'entretien préalable au licenciement doit se tenir **en présentiel** au Luxembourg. L'article **L.124-2 du Code du travail** impose que la convocation mentionne le **lieu de l'entretien**, ce qui suppose une rencontre physique entre le salarié et l'employeur. Tout entretien organisé en visioconférence est **irrégulier pour vice de forme**, et le licenciement peut donner lieu à une **indemnité pouvant aller jusqu'à un mois de salaire**.

## Définition

L'**entretien préalable** est obligatoire dans les **entreprises de 150 salariés ou plus** avant tout licenciement (avec ou sans préavis). Il vise à informer le salarié des motifs envisagés et à recueillir ses observations. Le **lieu** indiqué dans la convocation doit être un **endroit physique précis**, garantissant la confidentialité et la possibilité pour le salarié d'être **assisté** par un collègue ou un représentant syndical.

## Questions fréquentes

### L'entretien préalable au licenciement peut-il se dérouler en visioconférence au Luxembourg ?

Non, l'entretien préalable au licenciement doit obligatoirement se tenir en présentiel au Luxembourg. L'article L.124-2 du Code du travail impose que la convocation mentionne le lieu de l'entretien, ce qui suppose une rencontre physique. Tout entretien organisé en visioconférence est irrégulier pour vice de forme.

### Que doit contenir la convocation à l'entretien préalable au licenciement ?

La convocation doit être envoyée par lettre recommandée ou remise en main propre et doit obligatoirement indiquer la date, l'heure, le lieu physique précis de l'entretien, ainsi que le droit du salarié à être assisté par un collègue ou un représentant syndical.

### Quelles entreprises sont concernées par l'obligation d'entretien préalable au licenciement ?

L'entretien préalable est obligatoire dans les entreprises de 150 salariés ou plus avant tout licenciement (avec ou sans préavis). Les entreprises de moins de 150 salariés ne sont pas soumises à cette obligation, sauf si une convention collective le prévoit.

### Quelles sont les conséquences d'un entretien de licenciement organisé en visioconférence ?

Un entretien organisé en visioconférence constitue un vice de forme qui rend le licenciement irrégulier. Le salarié peut alors prétendre à une indemnité pouvant aller jusqu'à un mois de salaire selon l'article L.124-12 (3) du Code du travail.

## Conditions d'exercice

- **Entreprises concernées** : seuil de **150 salariés** (effectif global).
- **Licenciements visés** : avec préavis ou pour motif grave (hors période d'essai).
- **Convocation obligatoire** :
  - envoyée par **lettre recommandée** ou remise en main propre ;
  - doit indiquer la date, l'heure, **le lieu physique**, et le droit à assistance.
- **Délais** : entretien au plus tôt le 2<sup>e</sup> jour ouvrable suivant la convocation.
- **Droit d'assistance** : par un salarié ou un représentant syndical présent sur place.
- **Notification du licenciement** : au plus tôt le lendemain et au plus tard huit jours après l'entretien.

## Modalités pratiques

- L'employeur doit toujours **mentionner un lieu physique** dans la convocation et conserver la **preuve de remise**.
- Une copie doit être adressée à la **délégation du personnel** ou à l'**ITM**.
- En cas d'absence du salarié, la procédure peut se poursuivre, mais **jamais par visioconférence**.
- Les échanges doivent se dérouler **en personne** pour garantir le contradictoire.
- Un **compte rendu signé** de l'entretien est fortement recommandé.

## Pratiques et recommandations

### Employeurs :

- Organisez l'entretien dans un lieu confidentiel au Luxembourg.
- Ne recourez pas à la visioconférence, même avec l'accord du salarié.
- Formez les managers au respect des obligations légales.
- Documentez chaque étape (convocation, présence, observations).

### Salariés :

- Vérifiez que la convocation précise bien le lieu et le droit d'assistance.
- Si la convocation ou l'entretien ne respectent pas ces règles, le licenciement est **irrégulier pour vice de forme**.

## Cadre juridique

- **Article L.124-2** : obligation d'entretien préalable et mention du lieu.
- **Article L.124-2 (4)** : vice de forme en cas d'absence ou d'irrégularité.
- **Article L.124-12 (3)** : indemnité jusqu'à un mois de salaire.
- **ITM – FAQ D11a3 et D11b2** : confirmation de l'obligation d'entretien physique.

**Jurisprudence** : La Cour d'appel et les tribunaux du travail confirment que l'entretien préalable est une **formalité substantielle** ne pouvant être remplacée par un échange à distance.

Aucune disposition légale luxembourgeoise ne permet l'entretien en visioconférence, même en cas de télétravail ou de circonstances exceptionnelles. Les entreprises de moins de 150 salariés ne sont pas soumises à cette obligation, sauf si une **convention collective** le prévoit. En cas de doute (salarié expatrié, télétravail transfrontalier), il est recommandé de consulter l'**ITM** ou un **avocat spécialisé** 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.