

L'entretien préalable est-il obligatoire avant un avertissement ?

Réponse courte

L'entretien préalable prévu par l'article [L.124-2](#) n'est obligatoire que dans les entreprises de **150 salariés et plus** et uniquement avant un **licenciement**, non avant un simple avertissement. Pour les sanctions inférieures au licenciement, le Code du travail luxembourgeois n'impose pas d'entretien préalable formel. Toutefois, la convention collective ou le règlement intérieur peuvent prévoir un entretien avant toute sanction. Le principe des **droits de la défense** impose que le salarié puisse s'expliquer sur les faits reprochés avant d'être sanctionné. En pratique, recueillir les **observations du salarié** avant de prononcer un avertissement sécurise la procédure et réduit les risques de contestation.

Définition

L'**entretien préalable** est la rencontre formelle entre l'employeur et le salarié au cours de laquelle les faits reprochés sont exposés et le salarié peut présenter ses observations. L'article [L.124-2](#) le rend obligatoire avant tout licenciement dans les entreprises de **150 salariés et plus**. Pour les autres sanctions, il n'est pas légalement exigé mais reste une bonne pratique.

Questions fréquentes

Mon employeur doit-il me convoquer à un entretien avant un avertissement au Luxembourg ?

Non, l'entretien préalable de l'article L.124-2 n'est obligatoire qu'avant un licenciement et seulement dans les entreprises de 150 salariés et plus. Pour un avertissement, aucun entretien formel n'est légalement exigé, sauf disposition d'une convention collective ou d'un règlement intérieur.

Puis-je recevoir un avertissement sans avoir pu me défendre au Luxembourg ?

Légalement oui, mais le principe des droits de la défense recommande de permettre au salarié de s'expliquer avant toute sanction. Un tribunal du travail pourrait considérer ce principe non respecté si le salarié n'a eu aucune occasion de s'exprimer.

Quelles entreprises doivent organiser un entretien préalable avant un licenciement au Luxembourg ?

Seules les entreprises de 150 salariés et plus sont soumises à l'obligation d'entretien préalable avant licenciement selon l'article L.124-2. Dans les entreprises plus petites, l'employeur peut notifier directement le licenciement.

Un avertissement doit-il être formalisé par écrit au Luxembourg ?

Oui, en pratique l'avertissement doit être rédigé par écrit avec une motivation précise des faits, des dates et des conséquences. Il est remis en main propre contre décharge ou envoyé par courrier recommandé et archivé dans le dossier disciplinaire.

Conditions d'exercice

L'entretien préalable de l'article [L.124-2](#) ne vise que le licenciement dans les entreprises d'au moins 150 salariés ; en-deçà, aucune obligation formelle ne pèse sur l'employeur.

Sanction	Entretien obligatoire	Source
Licenciement (? 150 salariés)	Oui	Art. <u>L.124-2</u>
Licenciement (< 150 salariés)	Non	Pas d'obligation légale
Avertissement	Non	Sauf convention collective ou règlement intérieur
Blâme	Non	Sauf convention collective ou règlement intérieur
Mise à pied disciplinaire	Non	Sauf convention collective ou règlement intérieur

Modalités pratiques

Même sans entretien formel, un simple échange documenté où le salarié peut s'expliquer reste la meilleure garantie contre une annulation devant le tribunal du travail.

Étape	Détail
Constatation des faits	Documentation précise des faits reprochés
Recueil des explications	Permettre au salarié de s'exprimer, même informellement
Rédaction de l'avertissement	Lettre motivée précisant les faits, les dates et les conséquences
Notification	Remise en main propre contre décharge ou courrier recommandé
Conservation	Archivage dans le dossier disciplinaire

Pratiques et recommandations

Recueillir systématiquement les explications du salarié avant de prononcer un avertissement, même en l'absence d'obligation légale.

Vérifier si la convention collective applicable impose un entretien avant toute sanction disciplinaire.

Formaliser l'avertissement par écrit avec une motivation précise des faits reprochés et des dates.

Conserver une copie de l'avertissement dans le dossier disciplinaire du salarié.

Adopter une procédure interne d'entretien préalable systématique pour toutes les sanctions afin de sécuriser les procédures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable obligatoire (entreprises ? 150 salariés, avant licenciement)
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation sur le règlement intérieur

L'absence d'entretien préalable avant un avertissement n'entraîne pas automatiquement la nullité de la sanction. Cependant, le tribunal du travail pourrait considérer que les droits de la défense n'ont pas été respectés si le salarié n'a eu aucune occasion de s'exprimer.

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.