# La convocation à l'entretien préalable doit-elle respecter un délai minimum ?

## Réponse courte

Oui, l'article **L.124-2** du Code du travail impose un délai minimum entre la convocation et l'entretien préalable au licenciement dans les entreprises d'au moins **150 salariés**. L'entretien ne peut avoir lieu **au plus tôt que le 2e jour ouvrable travaillé** suivant la convocation.

Ce délai permet au salarié de **préparer sa défense** et de choisir un assistant. La convocation doit être remise par **lettre recommandée** ou en **main propre contre signature**. Le non-respect du délai minimum constitue un vice de procédure qui peut fragiliser la sanction en cas de contestation devant le tribunal du travail.

## Définition

Le **délai minimum de convocation** à l'entretien préalable est le laps de temps imposé par la loi entre la réception de la convocation par le salarié et la date de l'entretien. Il garantit au salarié le temps nécessaire pour prendre connaissance des motifs dans le cadre du droits de la défense de la convocation, préparer ses arguments et organiser son assistance.

## Questions fréquentes

**Comment calculer le délai de convocation à l'entretien préalable ?**

Il faut compter au moins 2 jours ouvrables travaillés à partir de la réception effective de la convocation, et non des jours calendaires. Ne pas confondre ces deux notions est essentiel pour éviter un vice de procédure.

**Comment la convocation à l'entretien préalable doit-elle être envoyée ?**

La convocation doit être remise par lettre recommandée avec accusé de réception ou en main propre contre signature. Elle doit mentionner l'objet de l'entretien et le droit à l'assistance par un salarié de l'entreprise.

**Que risque l'employeur s'il ne respecte pas le délai de convocation ?**

Le non-respect du délai constitue un vice de procédure qui fragilise la sanction. Il ne rend pas nécessairement le licenciement nul, mais le tribunal du travail en tient compte dans l'appréciation du caractère abusif de la rupture.

**Quel délai minimum entre la convocation et l'entretien préalable au Luxembourg ?**

L'article L.124-2 impose que l'entretien ne puisse avoir lieu au plus tôt que le 2e jour ouvrable travaillé suivant la convocation. Ce délai permet au salarié de préparer sa défense et de choisir un assistant.

## Conditions d'exercice

L'article L.124-2 fixe une règle simple mais impérative : l'entretien ne peut se tenir avant le deuxième jour ouvrable travaillé suivant la convocation.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

| Condition | Détail |
|---|---|
| **Seuil d'effectif** | Entretien obligatoire dans les entreprises ? 150 salariés |
| **Délai minimum** | Au plus tôt le 2e jour ouvrable travaillé après la convocation (art. L.124-2) |
| **Forme de la convocation** | Lettre recommandée ou remise en main propre contre signature |
| **Contenu** | Objet de l'entretien et droit à l'assistance |
| **Computation** | Jours ouvrables travaillés, non calendaires |

## Modalités pratiques

Attention au piège du comput : ce sont bien les jours ouvrables travaillés, et non les jours calendaires, qui servent de base au calcul.

| Étape | Détail |
|---|---|
| **Rédaction** | Préparer la convocation mentionnant l'objet et le droit à l'assistance |
| **Envoi** | Expédier par lettre recommandée ou remettre en main propre |
| **Calcul du délai** | Compter au moins 2 jours ouvrables travaillés à partir de la réception |
| **Fixation de la date** | Fixer l'entretien au plus tôt le 2e jour ouvrable travaillé |
| **Tenue de l'entretien** | Accueillir le salarié et son assistant à la date prévue |

## Pratiques et recommandations

La sécurité du calendrier commence par la preuve de la réception : privilégiez la remise en main propre contre signature lorsque le salarié est présent, la lettre recommandée sinon, et classez le récépissé avant même de fixer la date. Comptez ensuite les **jours ouvrables travaillés** — non les jours calendaires — à partir de la réception effective, en tenant compte des jours fériés et de l'horaire individuel du salarié : un temps partiel ne travaille pas tous les jours ouvrables. Dans le doute, ajoutez un ou deux jours de marge, un entretien préalable fixé confortablement étant toujours plus sûr qu'un délai calculé au plus juste. Vérifiez enfin que la convocation mentionne l'objet de l'entretien et le droit à l'assistance, puis conservez une copie du courrier avec les preuves d'envoi et de réception dans le dossier disciplinaire.

**Point de vigilance :** l'erreur récurrente consiste à faire courir le délai depuis l'envoi de la lettre et non depuis sa réception par le salarié. En cas de contestation, ce vice de procédure pèsera dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.124-2 du Code du travail** | Entretien préalable (entreprises ? 150 salariés) |

Le délai de 2 jours ouvrables travaillés est un minimum légal. Les conventions collectives peuvent prévoir des délais plus longs. Le non-respect du délai ne rend pas nécessairement le licenciement nul mais constitue un vice de procédure que le tribunal du travail prend en compte dans l'appréciation du caractère abusif.

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.