

Dans quel délai l'employeur doit-il notifier la sanction après l'entretien ?

Réponse courte

En droit luxembourgeois, l'article **L.124-2** prévoit que la notification du licenciement ne peut intervenir **au plus tôt que le jour suivant l'entretien et au plus tard 8 jours après**. Ce délai s'applique dans les entreprises d'au moins **150 salariés** soumises à l'obligation d'entretien préalable. Pour le licenciement pour faute grave précédé d'une mise à pied conservatoire, la notification doit intervenir au plus tôt le jour suivant la mise à pied et au plus tard **8 jours après** (art. **L.124-10**, §5). Le non-respect de ces délais constitue un vice de procédure pouvant rendre le licenciement **abusif**.

Définition

Le **délai de notification de la sanction** est le laps de temps imposé par la loi entre l'entretien préalable (ou la mise à pied conservatoire) et la remise de la lettre de sanction au salarié. Il vise à garantir un temps de réflexion dans le cadre du rédaction de l'avertissement à l'employeur tout en protégeant le salarié contre une décision précipitée ou tardive.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il notifier un licenciement après l'entretien au Luxembourg ?

L'article L.124-2 prévoit que la notification ne peut intervenir au plus tôt que le jour suivant l'entretien et au plus tard 8 jours après. Ce délai s'applique dans les entreprises d'au moins 150 salariés soumises à l'entretien préalable obligatoire.

Que risque l'employeur qui dépasse le délai de notification au Luxembourg ?

Le dépassement ne rend pas automatiquement le licenciement nul mais constitue un vice de procédure pris en compte par le tribunal du travail dans l'appréciation du caractère abusif. L'employeur s'expose à des dommages-intérêts.

Quel délai après une mise à pied conservatoire pour notifier le licenciement ?

Après une mise à pied conservatoire, la notification doit intervenir au plus tôt le jour suivant et au plus tard 8 jours après (art. L.124-10, §5). Le non-respect de ces délais constitue un vice de procédure.

Un employeur peut-il notifier un licenciement le jour même de l'entretien ?

Non, la notification anticipée le jour même de l'entretien est interdite car elle prive l'entretien de son objet. Elle laisserait penser que la décision était prise d'avance, ce qui vicierait la procédure.

Conditions d'exercice

L'article **L.124-2** enferme la notification dans une fenêtre étroite : pas avant le lendemain de l'entretien, pas après le huitième jour.

Condition	Détail
Délai minimum	Au plus tôt le jour suivant l'entretien (art. L.124-2)
Délai maximum	Au plus tard 8 jours après l'entretien (art. L.124-2)
Mise à pied conservatoire	Notification au plus tôt le lendemain, au plus tard 8 jours après (art. L.124-10 , §5)
Forme	Lettre recommandée avec accusé de réception
Motivation	La lettre doit préciser les motifs de la sanction

Modalités pratiques

Notifier dès le jour de l'entretien est formellement interdit : cela trahirait une décision prise avant même d'écouter le salarié.

Étape	Détail
Entretien	Tenir l'entretien préalable conformément à la procédure
Réflexion	Prendre le temps d'analyser les explications du salarié
Rédaction	Préparer la lettre de notification motivée
Envoi	Expédier la lettre recommandée dans le délai de 8 jours
Vérification	S'assurer de la réception effective par le salarié

Pratiques et recommandations

Planifier le calendrier de notification dès la convocation à l'entretien pour respecter les délais. **Ne pas notifier** la sanction le jour même de l'entretien pour éviter l'apparence d'une décision prise d'avance.

Rédiger une lettre de notification détaillée et motivée.

Envoyer la notification par lettre recommandée avec accusé de réception pour sécuriser la preuve de la date d'envoi.

Conserver les justificatifs d'envoi et de réception dans le dossier disciplinaire de l'entretien préalable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable et délai de notification
Art. <u>L.124-10</u> , §5 du Code du travail	Notification après mise à pied conservatoire

Le dépassement du délai de 8 jours ne rend pas automatiquement le licenciement nul mais constitue un vice de procédure pris en compte par le tribunal du travail dans l'appréciation du caractère abusif. La notification anticipée (le jour même de l'entretien) est interdite car elle prive l'entretien de son objet.

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.