Comment se déroule concrètement l'entretien préalable à un licenciement ?

Réponse courte

L'entretien préalable est obligatoire dans les entreprises de **150 salariés ou plus** avant tout licenciement (art. L.124-2). L'employeur convoque le salarié par écrit en précisant l'objet de l'entretien, qui ne peut avoir lieu avant le **2e jour ouvrable** suivant la convocation. Lors de l'entretien, l'employeur expose les **motifs envisagés** et recueille les **explications du salarié**, qui peut se faire assister par un représentant du personnel. La notification du licenciement ne peut intervenir au plus tôt que le **lendemain** de l'entretien et au plus tard **8 jours** après.

Le non-respect de cette procédure constitue un **vice de forme** qui peut entraîner l'octroi de dommages-intérêts au salarié. L'entretien n'est pas une simple formalité : il doit permettre un véritable échange et offrir au salarié la possibilité de faire valoir ses **arguments** avant toute décision définitive.

Définition

L'**entretien préalable** est une étape procédurale obligatoire, dans les entreprises d'au moins **150 salariés**, au cours de laquelle l'employeur informe le salarié des motifs de licenciement envisagés et recueille ses observations. Il constitue une garantie essentielle des droits de la défense du salarié dans le cadre de la procédure de licenciement.

Questions fréquentes

Comment se déroule un entretien préalable à un licenciement au Luxembourg ?

L'employeur convoque le salarié par écrit, expose les motifs envisagés et recueille ses explications. Le salarié peut être accompagné d'un représentant du personnel. La notification est ensuite envoyée au plus tôt le lendemain, au plus tard 8 jours après.

L'employeur peut-il annoncer le licenciement pendant l'entretien préalable ?

Non, aucune décision ne doit être annoncée pendant l'entretien. La notification doit intervenir entre le lendemain et 8 jours après, pour démontrer que les explications du salarié ont été réellement prises en compte.

Que risque un employeur qui ne respecte pas la procédure d'entretien préalable ?

Le non-respect constitue un vice de forme qui peut entraîner des dommages-intérêts pour le salarié. Il ne rend pas le licenciement nul mais fragilise la position de l'employeur devant le tribunal du travail.

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

L'entretien ne peut avoir lieu avant le 2e jour ouvrable suivant la convocation. Ce délai permet au salarié de préparer sa défense et de trouver un accompagnateur.

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

Conditions d’exercice

L'entretien préalable de l'art. L.124-2 obéit à des règles précises : seuil de 150 salariés, convocation écrite, délai minimal de deux jours ouvrables.

Condition	Détail
Seuil d'effectif	Obligatoire dans les entreprises ? 150 salariés (art. L.124-2)
Convocation écrite	Lettre précisant la date, l'heure, le lieu et l'objet de l'entretien
Délai minimal	Entretien au plus tôt le 2e jour ouvrable après la convocation
Droit d'assistance	Le salarié peut être accompagné d'un représentant du personnel
Objet	Exposé des motifs et recueil des explications du salarié
Notification différée	Au plus tôt le lendemain, au plus tard 8 jours après l'entretien

Modalités pratiques

L'employeur expose les griefs, écoute le salarié et son assistant, puis consigne l'ensemble dans un compte-rendu signé par les participants.

Étape	Détail
Convocation	Envoi par recommandé ou remise en main propre (2 jours ouvrables minimum avant)
Accueil	Vérifier la présence de l'accompagnateur éventuel du salarié
Exposé des motifs	L'employeur présente les faits reprochés de manière circonstanciée
Réponse du salarié	Le salarié expose sa version et formule ses observations
Clôture	Aucune décision annoncée pendant l'entretien
Notification	Lettre motivée envoyée entre le lendemain et 8 jours après l'entretien

Pratiques et recommandations

Préparez la convocation avec autant de soin que la future lettre de licenciement : date, heure, lieu, objet et un envoi qui laisse s'écouler au moins **deux jours ouvrables** avant l'entretien. Bloquez dès ce stade le calendrier de sortie — notification au plus tôt le lendemain, au plus tard huit jours après — car un entretien réussi ne rattrape pas une notification hors délai.

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

Le jour J, distribuez les rôles à l'avance : une personne expose les griefs de manière circonstanciée, une autre prend note des échanges. Laissez le salarié et son accompagnateur dérouler leurs arguments sans les interrompre, et gardez-vous d'annoncer la moindre décision en séance — une phrase du type « de toute façon, c'est décidé » ruinerait la démonstration que ses explications ont été pesées. Faites signer le **compte rendu** par les participants, ou mentionnez le refus de signer.

Entre l'entretien et la notification, documentez la prise en compte des explications recueillies : une note interne montrant que les arguments ont été examinés, même écartés, transformera ce délai en preuve de bonne foi plutôt qu'en simple attente formelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-2 du Code du travail	Entretien préalable obligatoire (entreprises ? 150 salariés)
Art. L.124-1 du Code du travail	Résiliation du contrat avec préavis
Art. L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour faute grave et mise à pied conservatoire
Art. L.124-11 du Code du travail	Contestation du licenciement devant le tribunal du travail

L'absence d'entretien préalable dans une entreprise de 150 salariés ou plus ne rend pas le licenciement nul, mais constitue un vice de procédure ouvrant droit à indemnisation. L'entretien doit être un véritable échange et non une simple notification déguisée.

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.