

# Quels sont les délais légaux pour notifier une décision après un entretien préalable au Luxembourg ?

## Réponse courte

Pour un licenciement avec préavis, la décision doit être notifiée par lettre recommandée au plus tôt le lendemain de l'entretien préalable, sans délai maximal légal, mais dans un délai raisonnable généralement compris entre un et huit jours. Pour un licenciement pour faute grave, la notification doit intervenir dans le mois de la connaissance des faits par l'employeur, immédiatement après l'entretien préalable et sans délai injustifié. Pour une sanction disciplinaire, la notification doit également être faite dans un délai raisonnable après l'entretien.

Dans tous les cas, il est recommandé de notifier la décision dans un délai de deux à cinq jours ouvrables après l'entretien, et la notification doit toujours être faite par écrit, de préférence par lettre recommandée, afin d'assurer la traçabilité et la preuve de l'envoi. Un délai excessif peut entraîner la nullité de la procédure ou la requalification de la mesure.

## Définition

La notification d'une décision après entretien préalable correspond à l'acte par lequel l'employeur communique formellement au salarié la mesure envisagée à son encontre, à l'issue d'un entretien obligatoire. Cette notification intervient dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou d'un licenciement, qu'il soit avec ou sans préavis. Elle vise à garantir l'information du salarié sur la décision prise, dans le respect des droits de la défense et des exigences du Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'obligation de notifier une décision après entretien s'applique lorsque la loi impose la tenue d'un entretien préalable, notamment pour :

- Le licenciement avec préavis (article [L.124-2](#))
- Le licenciement pour faute grave (article [L.124-7](#))
- La sanction disciplinaire (article [L.124-11](#))

L'entretien doit permettre au salarié de présenter ses observations sur les faits reprochés. La notification ne peut intervenir qu'après la tenue effective de l'entretien ou, en cas d'absence du salarié dûment convoqué, après constatation de cette absence. L'égalité de traitement, la traçabilité de la procédure et l'encadrement humain de la décision doivent être respectés à chaque étape.

## Modalités pratiques

Pour le licenciement avec préavis, l'employeur doit notifier la décision par lettre recommandée à la poste, au plus tôt le lendemain de l'entretien préalable (article [L.124-2](#)). Aucun délai maximal n'est fixé par la loi, mais la notification doit intervenir dans un délai raisonnable, généralement compris entre un et huit jours après l'entretien. Un délai excessif peut être interprété comme une renonciation à la mesure envisagée.

En cas de licenciement pour faute grave, la notification doit être effectuée dans le mois de la connaissance des faits par l'employeur (article [L.124-7](#)), après l'entretien préalable. La décision doit être notifiée sans délai injustifié après l'entretien, sous peine de voir la faute grave requalifiée.

Pour les sanctions disciplinaires, la notification doit également intervenir dans un délai raisonnable après l'entretien, afin de respecter le principe du contradictoire et d'assurer la validité de la procédure (article [L.124-11](#)).

Dans tous les cas, la notification doit être faite par écrit, de préférence par lettre recommandée, afin d'assurer la traçabilité et la preuve de l'envoi.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de notifier la décision dans un délai de deux à cinq jours ouvrables après l'entretien, afin de sécuriser la procédure et d'éviter toute contestation relative à un délai excessif. L'employeur doit systématiquement conserver la preuve de la date d'envoi de la notification, notamment par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas d'absence du salarié à l'entretien, la notification peut intervenir dès le lendemain de la date prévue, sous réserve que la convocation ait été régulière et que l'absence ait été constatée. Il est déconseillé de différer la notification au-delà d'une semaine, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées. Un délai trop long peut être interprété comme une absence de volonté de sanctionner ou de licencier, ce qui affaiblit la position de l'employeur en cas de litige.

L'employeur doit veiller à respecter l'égalité de traitement entre les salariés et à garantir la confidentialité de la procédure.

## Cadre juridique

Les délais de notification après entretien sont encadrés par les articles suivants du Code du travail luxembourgeois :

- Article L.124-2 : Notification du licenciement avec préavis, par lettre recommandée, au plus tôt le lendemain de l'entretien préalable.
- Article L.124-7 : Notification du licenciement pour faute grave dans le mois de la connaissance des faits, après entretien préalable.
- Article L.124-11 : Procédure disciplinaire et notification des sanctions.
- Principes généraux : Respect du contradictoire, égalité de traitement, traçabilité et encadrement humain de la décision.

La notification doit toujours être effectuée par lettre recommandée et la preuve de l'envoi conservée. Le non-respect des délais ou des modalités peut entraîner la nullité de la procédure ou la requalification de la mesure prise.

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.