

L'entretien préalable est-il obligatoire avant toute sanction disciplinaire ?

Réponse courte

L'entretien préalable n'est obligatoire que dans les **entreprises occupant 150 salariés ou plus**, conformément à l'art. L.124-2 du Code du travail. Cette obligation s'applique tant pour le licenciement avec préavis que pour le licenciement pour **motif grave**. Dans les entreprises de moins de 150 salariés, l'entretien préalable n'est pas légalement requis, même si la jurisprudence recommande de recueillir les explications du salarié.

Pour les **sanctions intermédiaires** (avertissement, blâme, rappel à l'ordre), le Code du travail luxembourgeois ne prévoit aucune procédure formelle obligatoire. Ces sanctions relèvent du pouvoir de direction de l'employeur et ne sont pas encadrées par un dispositif légal spécifique. Toutefois, le règlement intérieur ou la convention collective applicable peuvent imposer une procédure d'entretien préalable même en dessous du seuil de 150 salariés.

Définition

L'entretien préalable est une **procédure formelle** imposée par le Code du travail avant tout licenciement dans les entreprises de 150 salariés ou plus. Il permet à l'employeur d'exposer les motifs de la décision envisagée et au salarié de présenter ses **explications** avant que la décision ne soit prise. La convocation simultanée de plusieurs salariés obéit à des règles spécifiques.

Conditions d'exercice

L'entretien préalable est soumis à des conditions précises lorsqu'il est obligatoire.

Condition	Détail
Seuil d'effectif	Obligatoire uniquement dans les entreprises de 150 salariés ou plus (art. <u>L.124-2</u>)
Convocation	Lettre recommandée ou écrit avec récépissé indiquant l'objet, la date, l'heure et le lieu
Délai de convocation	Au plus tôt le 2e jour ouvrable travaillé après l'envoi de la convocation
Copie	La convocation doit être adressée en copie à la délégation du personnel
Déroulement	L'employeur expose les motifs et recueille les explications du salarié
Notification	Le licenciement doit être notifié au plus tôt le lendemain de l'entretien et au plus tard 8 jours après

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de l'entretien préalable suit un processus précis.

Élément	Détail
Rédaction	Lettre de convocation mentionnant l'objet, la date, l'heure, le lieu et le droit à l'assistance
Envoi	Recommandé ou remise contre récépissé
Information	Informers le salarié de son droit de se faire assister par un salarié de l'entreprise ou un représentant syndical
Compte rendu	Rédiger un procès-verbal de l'entretien, bien que non obligatoire légalement
Décision	Notifier le licenciement entre le lendemain et 8 jours après l'entretien
Absence du salarié	Si le salarié ne se présente pas, le licenciement peut être notifié dans les mêmes délais

Pratiques et recommandations

Organiser un entretien préalable même lorsqu'il n'est pas légalement obligatoire, car cela renforce la crédibilité de la démarche disciplinaire et permet de recueillir la version du salarié avant toute décision.

Respecter scrupuleusement les délais de convocation et de notification : le non-respect de la procédure entraîne l'irrégularité du licenciement pour vice de forme, sanctionnée par une indemnité pouvant atteindre un mois de salaire. Le salarié dispose d'un droit à l'assistance lors de cet entretien.

Conserver les preuves de chaque étape de la procédure (accusé de réception de la convocation, procès-verbal d'entretien, lettre de notification) pour sécuriser la démarche en cas de contentieux devant le tribunal du travail.

Vérifier les dispositions du règlement intérieur et de la convention collective applicable, qui peuvent prévoir une procédure d'entretien plus protectrice que le minimum légal.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-2</u> Code du travail	Entretien préalable obligatoire dans les entreprises de 150 salariés ou plus
Art. <u>L.124-10</u> , §3 Code du travail	Entretien préalable avant licenciement pour motif grave lorsque la loi le rend obligatoire
Art. <u>L.124-3</u> Code du travail	Notification du licenciement par lettre recommandée

Le droit luxembourgeois se distingue du droit français en ne rendant l'entretien préalable obligatoire que dans les entreprises de 150 salariés ou plus. Pour les sanctions intermédiaires, l'absence de cadre légal spécifique laisse une large marge d'appréciation à l'employeur, sous réserve des dispositions conventionnelles applicables.

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.