

## L'entretien préalable au licenciement (Art L.124-2 du Code du travail)

L'entretien préalable n'est en principe pas requis en cas de licenciement. Il n'en est autrement que si l'entreprise occupe **150 salariés et plus** (ou si la convention collective de travail applicable le prévoit). Dans cette hypothèse, le salarié devra obligatoirement être convoqué à un entretien avant que l'employeur ne prenne une décision.

Afin de déterminer le nombre de salariés, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des personnes occupées dans les différentes sociétés d'un groupe considéré comme une seule **entité économique et sociale**.

La jurisprudence a défini cette notion comme un ensemble d'entités, qui bien qu'ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

La charge de la preuve quant au nombre de personnes occupées appartient au salarié. C'est à lui de rapporter la preuve que l'employeur devait respecter la procédure de l'entretien préalable. Pour autant, l'employeur sera toujours plus à même de déterminer le nombre de salariés occupés dans l'entreprise, de sorte que le juge pourra lui enjoindre de communiquer les pièces attestant de ce nombre.

Dès lors que le nombre de 150 salariés est atteint, l'employeur devra respecter la procédure de licenciement dans tous les cas suivants :

- **Licenciement avec préavis**
- **Licenciement avec effet immédiat**
- **Licenciement collectif**
- **Modification d'un élément essentiel du contrat de travail**

Cette procédure ne doit cependant pas jouer en cas de licenciement pendant la période d'essai.

Le salarié devra être convoqué à l'entretien préalable par le biais d'une **lettre de convocation**. Le Code du travail énonce un certain nombre de mentions obligatoires à indiquer dans cette lettre :

- L'objet de la convocation (le licenciement éventuel du salarié)
- La date, l'heure et l'endroit du lieu où se tiendra l'entretien
- La mention que le salarié peut se faire assister par un autre salarié de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national qui est présentée au sein de la délégation du personnel. Une copie de la lettre de convocation doit d'ailleurs être adressée à la délégation principale de l'établissement s'il en existe et à défaut, à l'ITM.

- La précision que l'employeur se fait ou non accompagner par un membre du personnel ou le représentant d'une organisation patronale.

En revanche, l'employeur n'est pas obligé d'indiquer les motifs du licenciement. En effet, l'entretien préalable est justement mis en place pour en discuter. Les motifs invoqués lors de cet entretien seront primordiaux de sorte que l'employeur ne pourra pas invoquer des motifs postérieurs à la lettre de convocation sauf à convoquer le salarié à un nouvel entretien. De même, l'employeur ne pourra indiquer dans la lettre de motivation postérieure un motif non discuté au cours de l'entretien préalable.

L'entretien préalable pourra avoir lieu au plus tôt **le deuxième jour ouvrable et travaillé** après l'envoi de la lettre de convocation.

Le licenciement pourra ensuite être notifié au salarié **au plus tôt le lendemain** de l'entretien préalable et **au plus tard 8 jours après** l'entretien.

Si l'employeur décide de procéder à un entretien préalable alors qu'il n'est pas obligé par la loi, ces délais n'ont pas à être respectés.

En revanche, si l'employeur ne respecte pas la procédure de l'entretien préalable alors que la loi l'obligeait à le faire, le licenciement sera jugé irrégulier. La sanction sera une indemnité inférieure ou égale à un mois de salaire mais uniquement si le licenciement n'est pas jugé abusif. Dans ce dernier cas, le salarié pourra obtenir des dommages et intérêts plus importants.

En cas de maladie du salarié, l'employeur n'est pas autorisé à convoquer le salarié à un entretien préalable. S'il procède malgré tout à son licenciement celui-ci sera considéré comme abusif. En revanche, si le salarié informe de sa maladie et/ou soumet un certificat médical après avoir reçu la lettre de convocation, cela n'empêchera pas la procédure de licenciement de suivre son cours normal sauf en cas d'hospitalisation urgente

*Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article.  
En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.  
Les documentations et informations ainsi délivrées ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.*