Le délégué du personnel peut-il assister un salarié lors d'entretiens avec l'employeur ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le délégué du personnel peut intervenir pour défendre les intérêts individuels d'un salarié selon deux modalités : la **présentation de réclamations individuelles** à l'employeur et l'**assistance directe** lors de certaines procédures spécifiques.

Dans les entreprises de **150 salariés et plus**, tout salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement a le **droit légal de se faire assister** par un salarié de son choix ou par un représentant syndical. Le délégué peut également assister un salarié lors de l'accès à son **dossier personnel**, deux fois par an maximum. La délégation présente toute réclamation individuelle à la demande du salarié concerné, qui doit manifester sa volonté d'être représenté.

L'employeur ne peut pas s'opposer à cette assistance dès lors que les conditions légales sont remplies. Toute **entrave** à l'exercice de cette mission constitue une infraction pénale sanctionnée par une amende pouvant atteindre **15.000 euros**.

Définition

La **délégation du personnel** est l'instance représentative élue des salariés dans toute entreprise occupant régulièrement au moins 15 salariés au Luxembourg. Sa mission principale consiste à sauvegarder et défendre les intérêts du personnel en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

L'**assistance individuelle** désigne l'intervention d'un délégué du personnel au côté d'un salarié lors d'entretiens avec l'employeur ou dans des procédures le concernant personnellement. Cette assistance peut être de nature consultative (présence et conseils) ou représentative (présentation de réclamations).

La **réclamation individuelle** correspond à toute demande ou contestation présentée par un salarié concernant l'application de son contrat de travail, de ses droits légaux ou conventionnels, ou de ses conditions de travail. La délégation du personnel est habilitée à porter ces réclamations auprès de l'employeur.

Cette intervention s'inscrit dans le cadre plus large de la mission de **prévention et règlement des différends** entre employeur et salariés, qu'ils soient de nature individuelle ou collective.

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

Questions fréquentes

À quelle condition le délégué peut-il intervenir pour défendre les intérêts d'un salarié à titre individuel ?

Le délégué ne peut agir que sur demande expresse du salarié concerné ; il ne peut pas intervenir de sa propre initiative dans une situation individuelle. Cette demande peut être formulée oralement ou par écrit, mais la forme écrite est fortement recommandée pour des raisons de traçabilité. Si la réclamation n'aboutit pas à un accord avec l'employeur, les parties peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Le délégué du personnel peut-il assister un salarié lors d'un entretien préalable au licenciement au Luxembourg ?

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, tout salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement a le droit légal de se faire assister par un salarié de son choix ou par un représentant syndical, ce qui inclut un délégué du personnel. L'employeur doit informer le salarié de ce droit dans la convocation et en transmettre une copie à la délégation. L'entretien ne peut avoir lieu avant le 2e jour ouvrable suivant la convocation.

Le délégué peut-il signer un acte contractuel à la place du salarié qu'il assiste ?

Non, le délégué du personnel ne peut pas se substituer au salarié pour des actes relevant exclusivement de sa volonté personnelle, tels que la signature d'une rupture de contrat ou d'un avenant contractuel. Son rôle est strictement d'assister et de conseiller le salarié, non de décider à sa place. Seul le salarié concerné peut accomplir ces actes personnels.

Quelles sanctions s'appliquent si un employeur fait obstacle à l'assistance d'un délégué ?

Toute entrave à l'exercice de la mission d'assistance du délégué du personnel constitue une infraction pénale, sanctionnée par une amende pouvant atteindre 15 000 euros, conformément à l'article L.417-5 du Code du travail. En cas de récidive, cette amende peut être portée au double. Le non-respect de la procédure d'entretien préalable entraîne également une indemnité d'un mois de salaire maximum au profit du salarié.

Un délégué du personnel peut-il assister un salarié lors de la consultation de son dossier personnel ?

Oui, conformément à l'article L.414-17 du Code du travail, un salarié a le droit de se faire assister par un membre de la délégation lors de l'accès à son dossier personnel. Cette assistance est toutefois limitée à deux fois par an au maximum. Le délégué est tenu au secret professionnel pour les informations contenues dans ce dossier.

Un délégué peut-il présenter des réclamations individuelles au nom d'un salarié ?

Oui, la délégation du personnel est habilitée à présenter toute réclamation individuelle d'un salarié concernant l'application de son contrat de travail, ses droits légaux ou ses conditions de travail. Cette intervention est subordonnée à la demande expresse du salarié concerné, qui doit manifester sa volonté d'être représenté. Il est fortement recommandé de formaliser cette demande par écrit pour garantir la traçabilité.

Conditions d’exercice

L'intervention du délégué du personnel pour assister un salarié individuellement est soumise à plusieurs conditions essentielles.

Demande du salarié : Le délégué ne peut agir que sur demande expresse du salarié concerné. Cette demande peut être formulée oralement ou par écrit. Il est toutefois fortement recommandé de la formaliser par écrit pour garantir la traçabilité et éviter toute contestation ultérieure.

Cadre légal de l'intervention : L'assistance est prévue dans plusieurs situations :

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

- Présentation de réclamations individuelles concernant les conditions de travail ou l'application du contrat (article L.414-2)
- Assistance lors de l'entretien préalable au licenciement dans les entreprises de 150 salariés et plus (article L.124-2)
- Assistance lors de l'accès du salarié à son dossier personnel, deux fois par an (article L.414-17)

Respect du secret professionnel : Le délégué est tenu au secret professionnel pour les informations confidentielles dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, notamment les procédés de fabrication et les informations qualifiées de confidentielles par l'employeur dans l'intérêt légitime de l'entreprise.

Limites de l'intervention : Le délégué ne peut pas se substituer au salarié pour des actes relevant exclusivement de sa volonté personnelle, tels que la signature d'une rupture du contrat ou d'avenants contractuels. Son rôle est d'assister et de conseiller, non de décider à la place du salarié.

Modalités pratiques

Les trois formes d'intervention pratique sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Situation	Règles applicables	Conséquence du non-respect
Entretien préalable au licenciement (? 150 salariés)	Convocation informant du droit, copie à la délégation, entretien au plus tôt le 2e jour ouvrable	Indemnité d'un mois de salaire maximum
Réclamation individuelle	Sur demande du salarié ; si échec, saisine ITM possible	Intervention de l'ITM sur les manquements légaux
Accès au dossier personnel	Maximum 2 fois par an, délégué tenu au secret	Obligation de confidentialité du délégué

Il est conseillé de **documenter par écrit** toute demande d'assistance ou de représentation, en précisant l'objet, la date et la nature de l'intervention souhaitée. Cette traçabilité protège à la fois le salarié et le délégué en cas de contestation.

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent **informer systématiquement** les salariés de leurs droits lors de la convocation à un entretien préalable au licenciement et transmettre une copie à la délégation. Toute opposition à la présence d'un délégué dans les cas prévus par la loi constitue une infraction pénale. Le dialogue constructif avec la délégation doit être privilégié pour traiter les réclamations individuelles dans un esprit de coopération.

Les délégués doivent **obtenir l'accord explicite** du salarié avant toute intervention individuelle et conserver une trace écrite de cette demande. Le secret professionnel et la confidentialité s'imposent pendant et après le mandat. Le recours à l'ITM ne doit intervenir qu'après épuisement des voies amiables.

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

Les salariés sont encouragés à **solliciter l'assistance** d'un délégué lors d'un entretien préalable au licenciement ou pour toute réclamation relative à leurs conditions de travail, en formalisant leur demande par écrit et en préparant les documents pertinents.

Cadre juridique

Référence légale	Objet
Art. L.414-2	Mission générale de la délégation du personnel : sauvegarde et défense des intérêts individuels et collectifs ; présentation de réclamations individuelles ou collectives ; prévention et règlement des différends
Art. L.124-2	Droit du salarié à se faire assister lors de l'entretien préalable au licenciement dans les entreprises de 150 salariés et plus ; obligation d'information du salarié sur ce droit
Art. L.414-17	Droit du salarié à se faire assister par un membre de la délégation lors de l'accès à son dossier personnel ; obligation de secret professionnel du délégué
Art. L.415-1	Droit des membres de la délégation de quitter leur poste de travail pour accomplir leurs missions sans réduction de rémunération
Art. L.415-2	Obligation de secret professionnel des délégués pour les procédés de fabrication et les informations confidentielles
Art. L.415-11	Protection spéciale contre le licenciement des délégués pendant la durée de leur mandat et six mois après
Art. L.417-5	Sanctions pénales en cas d'entrave au fonctionnement de la délégation ou à l'exercice de sa mission (amende de 251 à 15.000 euros, pouvant être portée au double en cas de récidive)
Loi du 23 juillet 2015	Réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises

Le non-respect de la procédure d'entretien préalable est une **irrégularité formelle** entraînant une indemnité d'un mois maximum, et toute entrave constitue une **infraction pénale** (article L.417-5). Le **droit d'assistance** lors d'entretiens spécifiques est juridiquement distinct de la **présentation de réclamations individuelles** relevant de la mission générale.

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.