Les représentants du personnel peuvent-ils assister aux entretiens disciplinaires ?

Réponse courte

Les représentants du personnel ne disposent pas d'un droit d'assistance légalement garanti pour les entretiens disciplinaires en droit luxembourgeois. Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas d'entretien préalable obligatoire avec droit d'assistance du délégué pour les sanctions disciplinaires.

L'article L.124-2 prévoit uniquement un **entretien préalable au licenciement** pour les entreprises occupant au moins 150 salariés, lors duquel le salarié peut se faire assister par **un salarié de son choix** appartenant au personnel ou par un représentant syndical — et non spécifiquement par un délégué du personnel.

Si un accord collectif ou un usage interne prévoit expressément l'assistance d'un représentant du personnel lors d'entretiens disciplinaires, cette faculté s'applique dans les conditions définies par cet accord. À défaut de disposition conventionnelle, aucune obligation légale n'impose la présence d'un délégué lors d'un entretien disciplinaire.

Définition

L'**entretien préalable au licenciement** est une procédure formelle prévue par l'art. L.124-2 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, par laquelle l'employeur expose ses motifs et recueille les explications du salarié avant toute décision de licenciement. Le droit luxembourgeois ne prévoit pas de procédure d'entretien préalable disciplinaire obligatoire avec assistance d'un délégué — cette notion est propre au droit français et n'a pas d'équivalent direct en droit du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Dans quel cas le salarié peut-il être assisté lors d'un entretien avec l'employeur au Luxembourg ?

Le droit à l'assistance est prévu par l'article L.124-2 uniquement pour l'entretien préalable au licenciement dans les entreprises d'au moins 150 salariés. L'assistant doit être un salarié de l'entreprise au choix du salarié concerné ou un représentant syndical représentatif au niveau national.

La règle française sur l'entretien préalable disciplinaire avec assistance d'un délégué s'applique-t-elle au Luxembourg ?

Non, cette règle est propre au droit français et n'a pas d'équivalent direct dans le Code du travail luxembourgeois. En droit luxembourgeois, aucun entretien préalable disciplinaire obligatoire avec assistance d'un délégué n'est prévu par la loi.

Les représentants du personnel ont-ils un droit légal d'assister aux entretiens disciplinaires au Luxembourg ?

Non, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de droit d'assistance d'un délégué du personnel lors des entretiens disciplinaires. Ce droit peut uniquement résulter d'un accord collectif ou d'un usage interne applicable dans l'entreprise.

Quelles sont les conséquences si l'employeur omet d'informer le salarié de son droit à l'assistance lors de l'entretien préalable au licenciement ?

L'omission constitue une irrégularité de procédure pouvant être invoquée devant le tribunal du travail. Il est donc impératif de mentionner expressément ce droit dans la convocation adressée au salarié.

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

Quelles sont les obligations de l'employeur lors de la convocation à l'entretien préalable au licenciement ?

L'employeur doit convoquer le salarié par lettre recommandée ou écrit avec récépissé, en mentionnant l'objet, la date, l'heure et le lieu, et en indiquant le droit à être assisté. L'entretien ne peut avoir lieu avant le 2e jour ouvrable travaillé suivant l'envoi de la convocation.

Un accord collectif peut-il étendre le droit à l'assistance lors des entretiens disciplinaires au Luxembourg ?

Oui, une convention collective ou un règlement intérieur applicable dans l'entreprise peut prévoir des règles spécifiques sur la présence de représentants lors des entretiens disciplinaires. En l'absence d'une telle disposition conventionnelle, aucune obligation légale n'impose la présence d'un délégué.

Conditions d’exercice

Le droit d'assistance lors d'un entretien est limité aux cas prévus par la loi ou par un accord collectif.

Situation	Droit applicable	Base légale
Entretien préalable au licenciement	Assistance par salarié de son choix ou représentant syndical (? 150 salariés)	Art. L.124-2
Entretien disciplinaire	Pas de droit légal à l'assistance d'un délégué — sauf disposition conventionnelle	Aucune disposition spécifique
Accord collectif ou usage	Application des dispositions conventionnelles si elles existent	Accord d'entreprise / CCT

Modalités pratiques

Pour l'entretien préalable au licenciement (entreprises ? 150 salariés), les obligations légales sont les suivantes.

Étape	Obligation	Titulaire de l'obligation
Convocation	Lettre recommandée ou écrit avec récépissé, indication de l'objet, date, heure, lieu ; copie à la délégation	Employeur
Information sur l'assistance	Mention dans la convocation du droit à être assisté par un salarié de son choix ou représentant syndical	Employeur
Délai minimal	L'entretien ne peut avoir lieu avant le 2e jour ouvrable travaillé suivant l'envoi	Employeur
Déroulement	L'employeur indique les motifs, recueille les explications du salarié et de son assistant	Employeur
Notification	Licenciement notifié au plus tôt le lendemain de l'entretien, au plus tard 8 jours après	Employeur

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

Pratiques et recommandations

Respecter scrupuleusement la procédure de l'art. L.124-2 pour les licenciements dans les entreprises de 150 salariés et plus : convocation par lettre recommandée, mention du droit à l'assistance, délai minimal avant l'entretien.

Ne pas confondre les règles françaises (entretien préalable disciplinaire avec délégué) et luxembourgeoises. En droit luxembourgeois, l'assistance lors d'un entretien disciplinaire ne résulte pas du Code du travail mais d'un accord collectif ou d'un usage interne le cas échéant.

Vérifier si une convention collective ou un règlement intérieur applicable dans l'entreprise prévoit des règles spécifiques sur la présence de représentants lors des entretiens disciplinaires.

Documenter toutes les étapes des procédures de licenciement et disciplinaires pour assurer la traçabilité et prévenir tout contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-2	Entretien préalable au licenciement (? 150 salariés) : droit à l'assistance par un salarié ou représentant syndical
Art. L.415-2	Secret professionnel et confidentialité des membres de la délégation du personnel
Art. L.415-10	Protection des représentants du personnel pendant leur mandat

L'omission d'informer le salarié de son droit à l'assistance lors de l'entretien préalable au licenciement (art. L.124-2) est une irrégularité de procédure. En matière disciplinaire, l'absence de disposition légale impose à l'employeur de vérifier si une convention collective ou un usage applicable prévoit des droits spécifiques avant d'engager la procédure.

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.