

Le salarié peut-il exiger la présence d'un délégué lors d'un entretien ?

Réponse courte

Le salarié peut demander à être assisté lors de l'**entretien préalable au licenciement** dans les entreprises d'au moins 150 salariés, conformément à l'article [L.124-2](#) du Code du travail luxembourgeois. L'assistant doit être **un salarié de son choix** appartenant au personnel de l'entreprise, ou un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national. Il ne s'agit pas d'un droit spécifique à la présence d'un délégué du personnel.

Ce droit ne s'étend **pas** aux entretiens disciplinaires. Le droit luxembourgeois ne prévoit pas d'entretien préalable obligatoire avec assistance d'un délégué pour les sanctions disciplinaires — cette règle est propre au droit français. Dans les entreprises de moins de 150 salariés, cet entretien préalable n'est pas légalement obligatoire.

En dehors du cas de l'art. [L.124-2](#), le droit à être assisté lors d'un entretien ne résulte pas de la loi, mais d'un accord collectif ou d'un usage interne applicable dans l'entreprise.

Définition

Le droit pour un salarié d'être assisté lors d'un entretien avec l'employeur est encadré par l'art. [L.124-2](#) du Code du travail luxembourgeois, qui s'applique uniquement à l'**entretien préalable au licenciement** dans les entreprises d'au moins 150 salariés. L'assistant n'est pas nécessairement un délégué du personnel — c'est un salarié de l'entreprise au choix du salarié concerné, ou un représentant syndical.

Ce droit ne couvre pas les entretiens disciplinaires. Il ne s'agit pas d'un droit général applicable à tout type d'entretien. En dehors du cadre de l'art. [L.124-2](#), l'assistance lors d'un entretien ne peut résulter que d'un accord collectif ou d'un usage interne.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il informer le salarié de son droit à l'assistance lors de l'entretien préalable au licenciement ?

La convocation doit être adressée par lettre recommandée ou écrit avec récépissé et doit mentionner expressément le droit du salarié à être assisté par un salarié de son choix ou un représentant syndical. L'absence de cette mention constitue une irrégularité de procédure.

Le droit à l'assistance lors d'un entretien disciplinaire est-il prévu par le Code du travail luxembourgeois ?

Non, le droit luxembourgeois ne prévoit pas de droit légal à l'assistance d'un délégué lors des entretiens disciplinaires. Cette règle est propre au droit français et ne s'applique pas au Luxembourg en l'absence de disposition conventionnelle expresse.

Le droit à l'assistance lors de l'entretien préalable au licenciement s'applique-t-il dans toutes les entreprises au Luxembourg ?

Non, ce droit ne s'applique qu'aux entreprises occupant au moins 150 salariés, conformément à l'article L.124-2 du Code du travail luxembourgeois. Dans les entreprises de moins de 150 salariés, l'entretien préalable au licenciement n'est pas légalement obligatoire.

Le salarié peut-il exiger la présence d'un délégué du personnel lors de tout entretien avec l'employeur au Luxembourg ?

Non, le droit à l'assistance lors d'un entretien avec l'employeur n'est prévu par la loi que pour l'entretien préalable au licenciement dans les entreprises d'au moins 150 salariés (art. L.124-2). Pour tout autre type d'entretien, ce droit ne peut résulter que d'un accord collectif ou d'un usage interne.

Quelles sont les obligations légales de l'employeur en matière de délai avant la tenue de l'entretien préalable au licenciement ?

L'entretien ne peut avoir lieu avant le 2e jour ouvrable travaillé suivant l'envoi de la convocation. Le licenciement doit ensuite être notifié au plus tôt le lendemain de l'entretien et au plus tard 8 jours après sa tenue.

Qui le salarié peut-il choisir comme assistant lors de l'entretien préalable au licenciement ?

Le salarié peut choisir un salarié de l'entreprise de son choix ou un représentant d'une organisation syndicale représentative au niveau national. Il ne s'agit pas d'un droit spécifique à la présence d'un délégué du personnel.

Conditions d'exercice

Le droit à l'assistance est limité aux cas expressément prévus par la législation luxembourgeoise.

Situation	Droit à l'assistance	Base légale
Entretien préalable au licenciement	Oui (? 150 salariés) — assistance par salarié de son choix ou représentant syndical	Art. L.124-2
Entretien disciplinaire	Non — pas de droit légal à l'assistance d'un délégué en droit luxembourgeois	Aucune disposition légale
Entretien d'évaluation ou professionnel	Non — sauf disposition conventionnelle ou usage interne	—
Réunion informelle	Non	—

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait d'être assisté, de préférence avant la tenue de l'entretien, afin de permettre l'organisation de la présence du délégué.

Modalités pratiques

La mise en œuvre du droit à l'assistance implique des obligations précises à chaque étape de la procédure.

Étape	Contenu
Convocation	Lettre recommandée ou écrit avec récépissé, indication du droit à être assisté par un salarié de son choix ou représentant syndical
Seuil	Entreprises occupant au moins 150 salariés uniquement
Choix de l'assistant	Salarié de l'entreprise au choix du salarié concerné, ou représentant syndical représentatif
Délai	L'entretien ne peut avoir lieu avant le 2e jour ouvrable travaillé suivant la convocation
Notification	Licenciement notifié au plus tôt le lendemain de l'entretien, au plus tard 8 jours après

Pratiques et recommandations

Appliquer l'art. [L.124-2](#) uniquement pour les entretiens préalables au licenciement dans les entreprises d'au moins 150 salariés. Ne pas étendre ce droit aux entretiens disciplinaires sans base légale ou conventionnelle.

Vérifier si une convention collective ou un règlement intérieur applicable prévoit des droits spécifiques d'assistance lors des entretiens disciplinaires dans l'entreprise.

Documenter la procédure d'entretien préalable au licenciement, notamment l'indication du droit à l'assistance dans la convocation et l'identité de l'assistant le cas échéant.

Ne pas transposer les règles françaises du droit disciplinaire (entretien préalable avec délégué) en droit luxembourgeois — ces règles n'ont pas d'équivalent légal dans le Code du travail luxembourgeois.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-2	Entretien préalable au licenciement (? 150 salariés) : procédure, droit à l'assistance par salarié de son choix 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'absence d'information du salarié sur son droit à être assisté lors de l'entretien préalable au licenciement (art. [L.124-2](#)) constitue une irrégularité de procédure. Ce droit ne couvre pas les entretiens disciplinaires en droit luxembourgeois — cette règle est propre au droit français et ne s'applique pas au Luxembourg sans disposition conventionnelle expresse.

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.