

# Un représentant du personnel doit-il être présent à l'entretien disciplinaire ?

## Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois **n'impose pas** la présence d'un représentant du personnel à l'entretien disciplinaire de droit commun. L'article **L.124-2** prévoit l'entretien préalable obligatoire uniquement dans les entreprises d'au moins **150 salariés** avant un licenciement, et le salarié peut s'y faire assister par un **salarié de son choix** appartenant à l'entreprise. Toutefois, certaines **conventions collectives** prévoient la possibilité ou l'obligation d'être assisté par un délégué du personnel lors d'un entretien disciplinaire. Le salarié **protégé** (délégué du personnel) bénéficie d'un régime spécifique de protection (art. **L.415-10** et suivants).

## Définition

La **présence d'un représentant du personnel à l'entretien disciplinaire** désigne la faculté ou l'obligation pour un délégué du personnel d'assister le salarié lors de l'entretien au cours duquel l'employeur expose les griefs et entend les explications du salarié avant de prononcer une sanction.

## Questions fréquentes

### Puis-je me faire assister à un entretien disciplinaire au Luxembourg ?

Oui, dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'article L.124-2 prévoit que le salarié peut se faire assister par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise lors de l'entretien préalable au licenciement. En dessous de ce seuil, il n'y a pas de droit légal à l'assistance.

### Quel est le rôle de l'assistant lors d'un entretien disciplinaire ?

L'assistant peut observer, prendre des notes et conseiller le salarié, mais il ne peut pas se substituer à lui dans ses réponses. Sa présence garantit le respect des droits de la défense et sécurise la procédure.

### Un délégué du personnel peut-il assister un salarié en entretien disciplinaire ?

Oui, le salarié peut choisir librement un délégué du personnel comme assistant dans le cadre de l'article L.124-2. Certaines conventions collectives prévoient explicitement l'assistance par un délégué, renforçant ainsi les garanties procédurales.

### Un employeur peut-il refuser l'assistant choisi par le salarié ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser la présence de l'assistant dès lors qu'il appartient à l'entreprise. Le choix du salarié doit être respecté et un délai raisonnable doit lui être accordé pour organiser sa défense.

## Conditions d'exercice

En droit luxembourgeois, l'assistance obligatoire à l'entretien préalable n'est due qu'à partir de 150 salariés, et encore par un simple collègue plutôt qu'un délégué.

Condition	Détail
<b>Entretien préalable légal</b>	Entreprises ? 150 salariés : assistance par un salarié de l'entreprise (art. <a href="#">L.124-2</a> )
<b>Convention collective</b>	Peut prévoir l'assistance par un délégué du personnel
<b>Règlement intérieur</b>	Peut prévoir des garanties supplémentaires
<b>Choix du salarié</b>	Le salarié choisit librement la personne qui l'assiste
<b>Salarié protégé</b>	Régime spécifique avec protection renforcée (art. <a href="#">L.415-10</a> )

## Modalités pratiques

La lettre de convocation gagne à mentionner explicitement ce droit d'assistance, même en dessous du seuil légal, pour éviter toute contestation ultérieure.

Étape	Détail
<b>Convocation</b>	Mentionner le droit à l'assistance dans la lettre de convocation
<b>Choix de l'assistant</b>	Le salarié communique l'identité de la personne choisie
<b>Déroulement</b>	L'assistant peut prendre des notes et conseiller le salarié
<b>Rôle de l'assistant</b>	Observer et assister, sans se substituer au salarié dans ses réponses
<b>Compte rendu</b>	Consigner le déroulement de l'entretien et les personnes présentes

## Pratiques et recommandations

**Inform**er systématiquement le salarié de son droit à l'assistance dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, même en dessous du seuil de 150 salariés.

**Vérifier** les dispositions de la convention collective applicable concernant l'assistance lors des entretiens disciplinaires.

**Accorder** un délai raisonnable au salarié pour organiser sa défense et choisir un assistant. **Ne pas refuser** la présence de l'assistant choisi par le salarié dès lors qu'il appartient à l'entreprise.

**Documenter** le déroulement de l'entretien, y compris l'identité de l'assistant.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable (entreprises ? 150 salariés)
Art. <u>L.415-10</u> à <u>L.415-12</u> du Code du travail	Protection des salariés protégés
Art. <u>L.411-1</u> du Code du travail	Délégation du personnel (? 15 salariés)

L'absence de droit légal à l'assistance dans les entreprises de moins de 150 salariés constitue une particularité du droit luxembourgeois. Offrir volontairement cette possibilité est une bonne pratique qui sécurise la procédure et limite les risques de contestation.

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.