

# L'entretien disciplinaire peut-il se tenir en visioconférence ?

## Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit **pas expressément** la possibilité de tenir l'entretien disciplinaire en visioconférence. L'article **L.124-2** impose un entretien préalable dans les entreprises d'au moins 150 salariés sans préciser les modalités techniques. En l'absence d'interdiction formelle, la visioconférence est **tolérable** à condition de garantir les **droits de la défense** du salarié, notamment le droit d'être entendu, le droit à l'assistance et la **confidentialité** des échanges. Le salarié ne peut être contraint d'accepter ce format s'il s'y oppose et demande un entretien **en présentiel**.

## Définition

L'**entretien disciplinaire en visioconférence** est la tenue à distance de l'entretien au cours duquel l'employeur expose les griefs et recueille les explications du salarié, au moyen d'un outil de communication vidéo. Il constitue une modalité alternative à l'entretien préalable en présentiel.

## Questions fréquentes

### Faut-il privilégier le présentiel pour un licenciement au Luxembourg ?

Oui, il est recommandé de privilégier le présentiel pour les sanctions les plus graves comme le licenciement, afin de garantir pleinement les droits de la défense. Le tribunal du travail vérifiera que le salarié a pu s'exprimer dans des conditions satisfaisantes.

### L'entretien préalable au licenciement peut-il se faire en visioconférence au Luxembourg ?

Le Code du travail ne prévoit pas expressément cette modalité mais ne l'interdit pas. La visioconférence est tolérable à condition de garantir les droits de la défense, le droit d'être entendu, le droit à l'assistance et la confidentialité des échanges.

### Quelles précautions prendre pour un entretien disciplinaire à distance ?

Il faut utiliser un outil professionnel garantissant confidentialité et stabilité, tester la connexion, permettre à l'assistant du salarié de participer et rédiger un procès-verbal détaillé. L'enregistrement ne peut se faire sans l'accord de toutes les parties.

### Un salarié peut-il refuser un entretien disciplinaire en visioconférence ?

Oui, le salarié ne peut pas être contraint d'accepter la visioconférence et peut demander un entretien en présentiel. Son accord écrit sur le format retenu est indispensable pour prévenir toute contestation de la procédure.

## Conditions d'exercice

Rien n'interdit la visioconférence en droit luxembourgeois, mais le salarié garde le droit d'exiger un entretien en présentiel s'il le préfère.

Condition	Détail
<b>Accord du salarié</b>	Le salarié ne peut être contraint d'accepter la visioconférence
<b>Droits de la défense</b>	Le salarié doit pouvoir s'exprimer, être entendu et être assisté
<b>Confidentialité</b>	L'outil doit garantir la confidentialité des échanges
<b>Qualité technique</b>	La connexion doit permettre un échange fluide et sans interruption
<b>Traçabilité</b>	Un compte rendu doit être établi comme pour un entretien présentiel

## Modalités pratiques

Un test de connexion préalable et un outil professionnel sécurisé restent les meilleurs remparts contre une contestation de l'entretien.

Étape	Détail
<b>Proposition</b>	Proposer la visioconférence au salarié en lui laissant le choix du format
<b>Accord écrit</b>	Recueillir l'accord du salarié sur le format visioconférence
<b>Outil sécurisé</b>	Utiliser un outil professionnel garantissant confidentialité et stabilité
<b>Assistance</b>	Permettre à l'assistant choisi de participer à la visioconférence
<b>Enregistrement</b>	Ne pas enregistrer sans l'accord de toutes les parties
<b>Compte rendu</b>	Rédiger un procès-verbal détaillé de l'entretien

## Pratiques et recommandations

**Proposer** systématiquement le choix entre présentiel et visioconférence au salarié.

**Privilégier** le présentiel pour les sanctions les plus graves (licenciement) afin de garantir pleinement les droits de la défense.

**Tester** la connexion avant l'entretien pour éviter les incidents techniques.

**Garantir** que l'assistant du salarié puisse participer dans les mêmes conditions.

**Documenter** l'accord du salarié sur le format retenu pour prévenir toute contestation de la procédure d'entretien préalable.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable (entreprises ? 150 salariés)
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données

La visioconférence est une modalité pratique acceptable mais qui ne doit pas porter atteinte aux droits de la défense. En cas de contestation, le tribunal du travail vérifiera que le salarié a pu s'exprimer dans des conditions satisfaisantes et qu'il a consenti au format retenu.

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.