

# Le salarié peut-il se faire assister d'un avocat à l'entretien disciplinaire ?

## Réponse courte

En droit luxembourgeois, le salarié **n'a pas le droit légal** de se faire assister par un avocat à l'entretien préalable au licenciement. L'article **L.124-2** du Code du travail, applicable aux entreprises d'au moins 150 salariés, prévoit uniquement le droit d'être assisté par un **salarié de son choix appartenant à l'entreprise**. L'assistance par un avocat externe n'est pas prévue par la loi. Toutefois, l'employeur peut **volontairement** accepter la présence d'un avocat. Certaines **conventions collectives** peuvent prévoir des règles plus favorables. Le salarié peut dans tous les cas **consulter** un avocat avant et après l'entretien pour préparer sa défense.

## Définition

L'**assistance par un avocat à l'entretien disciplinaire** est la présence d'un conseil juridique externe aux côtés du salarié lors de l'entretien au cours duquel l'employeur expose les griefs dans le cadre du droits de la défense. En droit luxembourgeois, cette assistance n'est pas un droit légal mais peut être accordée par l'employeur.

## Questions fréquentes

### La convention collective peut-elle autoriser l'assistance par un avocat ?

Oui, certaines conventions collectives prévoient des règles plus favorables que la loi et peuvent autoriser l'assistance par un conseil externe. Il faut vérifier les dispositions applicables à l'entreprise et au secteur concerné.

### Puis-je venir avec mon avocat à l'entretien de licenciement au Luxembourg ?

Non, l'article L.124-2 ne prévoit que l'assistance par un salarié de l'entreprise. L'assistance par un avocat externe n'est pas un droit légal mais l'employeur peut volontairement accepter sa présence s'il le souhaite.

### Un employeur peut-il refuser la présence d'un avocat à l'entretien ?

Oui, l'employeur peut légalement refuser puisque le droit luxembourgeois ne prévoit pas cette assistance. Cependant, il est souvent préférable d'accepter pour faciliter un dialogue constructif et réduire le risque de contentieux ultérieur.

### Un salarié peut-il consulter un avocat avant un entretien disciplinaire ?

Oui, le salarié peut librement consulter un avocat avant et après l'entretien pour préparer sa défense. Cette consultation préalable est souvent déterminante pour la qualité des explications fournies lors de l'entretien.

## Conditions d'exercice

Contrairement au droit français, l'article L.124-2 n'autorise que l'assistance par un collègue : l'avocat n'a pas sa place légale dans la salle.

Condition	Détail
<b>Droit légal</b>	Assistance par un salarié de l'entreprise uniquement (art. <a href="#">L.124-2</a> )
<b>Pas de droit à l'avocat</b>	La loi ne prévoit pas l'assistance par un avocat externe
<b>Accord de l'employeur</b>	L'employeur peut accepter volontairement la présence d'un avocat
<b>Convention collective</b>	Peut prévoir des règles plus favorables
<b>Consultation libre</b>	Le salarié peut consulter un avocat avant et après l'entretien

## Modalités pratiques

Dans les faits, refuser la présence d'un avocat alors que le salarié la demande expressément peut crisper inutilement un dossier déjà sensible.

Étape	Détail
<b>Convocation</b>	Mentionner le droit à l'assistance par un salarié de l'entreprise
<b>Demande du salarié</b>	Le salarié formule sa demande d'assistance par un avocat
<b>Décision de l'employeur</b>	L'employeur décide librement d'accepter ou de refuser
<b>Refus motivé</b>	En cas de refus, rappeler que la loi prévoit l'assistance par un salarié
<b>Alternative</b>	Proposer au salarié de choisir un assistant parmi les salariés de l'entreprise

## Pratiques et recommandations

**Mentionner** dans la convocation le droit légal à l'assistance par un salarié de l'entreprise.

**Évaluer** pragmatiquement l'opportunité d'accepter la présence d'un avocat en fonction de la gravité des faits et du risque contentieux. **Ne pas refuser** systématiquement la présence d'un avocat si cela risque de braquer le salarié et de compliquer la procédure.

**Rappeler** au salarié qu'il peut consulter un avocat avant l'entretien pour préparer sa défense dans le cadre de l'[entretien préalable](#).

**Vérifier** les dispositions de la convention collective applicable en matière d'assistance.

## 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> du Code du travail	Protection des salariés protégés

L'absence de droit à l'avocat lors de l'entretien disciplinaire est une caractéristique du droit luxembourgeois qui diffère de certains systèmes voisins. En pratique, accepter la présence d'un avocat peut faciliter un dialogue constructif et réduire le risque de contentieux ultérieur.

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.