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

Réponse courte

Non, 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, aucun texte ne fait de cette assistance un droit ; l'employeur peut néanmoins l'accorder.

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.

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

Condition	Détail
Droit légal	Assistance par un salarié de l'entreprise uniquement (art. L.124-2)
Pas de droit à l'avocat	La loi ne prévoit pas l'assistance par un avocat externe
Accord de l'employeur	L'employeur peut accepter volontairement la présence d'un avocat
Convention collective	Peut prévoir des règles plus favorables
Consultation libre	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
Convocation	Mentionner le droit à l'assistance par un salarié de l'entreprise
Demande du salarié	Le salarié formule sa demande d'assistance par un avocat
Décision de l'employeur	L'employeur décide librement d'accepter ou de refuser
Refus motivé	En cas de refus, rappeler que la loi prévoit l'assistance par un salarié
Alternative	Proposer au salarié de choisir un assistant parmi les salariés de l'entreprise

Pratiques et recommandations

Le salarié annonce qu'il viendra avec son avocat : rappelez-lui par écrit que la loi ne prévoit que l'assistance d'un salarié de l'entreprise, tout en précisant qu'il reste libre de consulter son conseil avant et après l'entretien préalable. Vérifiez au passage la convention collective, qui peut être plus généreuse.

L'avocat se présente le jour J sans prévenir : décidez sereinement, sans improviser dans le couloir. Accepter peut apaiser un dossier tendu, notamment quand un contentieux paraît inévitable ; si vous refusez, proposez immédiatement au salarié de choisir un collègue et consignez cette proposition au compte rendu.

Vous hésitez sur la position à adopter : raisonnez en gestion du risque plutôt qu'en principe. Face à des faits graves et à un salarié déjà conseillé, la présence de l'avocat peut favoriser un échange constructif — dans ce cas, faites-vous accompagner vous-même d'un juriste pour rééquilibrer l'entretien. Quel que soit le choix, notez au **procès-verbal** qui était présent et à quel titre : c'est ce document qui fera foi.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-2 du Code du travail	Entretien préalable (entreprises ? 150 salariés)
Art. L.415-10 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.