

Le salarié peut-il demander le report de l'entretien disciplinaire ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit **pas expressément** le droit du salarié de demander le report de l'entretien disciplinaire. Toutefois, un report peut être justifié par un **motif légitime** tel qu'une maladie, l'indisponibilité de l'assistant choisi ou un cas de force majeure. L'employeur n'est pas tenu d'accorder le report mais a intérêt à le faire lorsque le motif est sérieux, car un refus injustifié pourrait être interprété comme une atteinte aux **droits de la défense** du salarié. Le report ne doit pas entraîner le dépassement du **délai d'un mois** pour invoquer un motif grave (art. [L.124-10](#), §6).

Définition

Le **report de l'entretien disciplinaire** est le déplacement de la date initialement fixée pour l'entretien préalable à la demande du salarié ou de l'employeur. Il vise à garantir que le salarié puisse exercer pleinement ses droits de la défense.

Questions fréquentes

Comment demander un report d'entretien disciplinaire à son employeur ?

Le salarié doit formuler sa demande par écrit avec justification avant la date prévue. Plus la demande est motivée et anticipée, plus elle a de chances d'être acceptée par l'employeur.

L'employeur peut-il refuser le report d'un entretien préalable ?

Oui, notamment lorsque la demande est manifestement dilatoire ou que le délai d'un mois pour invoquer la faute grave (art. [L.124-10](#)) est imminent. Un refus non justifié face à un motif médical avéré fragiliserait cependant la procédure.

Un entretien reporté doit-il respecter à nouveau le délai de convocation ?

La nouvelle date doit être fixée dans un délai raisonnable pour ne pas compromettre les délais légaux, notamment le délai d'un mois pour la faute grave. Une nouvelle convocation en bonne et due forme est recommandée.

Un salarié peut-il demander le report d'un entretien disciplinaire au Luxembourg ?

Le Code du travail ne prévoit pas expressément ce droit, mais un report peut être justifié par un motif légitime comme la maladie, l'indisponibilité de l'assistant ou un cas de force majeure. L'employeur apprécie librement mais doit agir de bonne foi.

Conditions d'exercice

Refuser un report pour un motif médical sérieux revient à fragiliser soi-même la procédure : mieux vaut composer avec le délai d'un mois de l'article [L.124-10](#).

Condition	Détail
Motif légitime	Maladie, indisponibilité de l'assistant, force majeure
Demande en temps utile	Le salarié doit formuler sa demande avant la date prévue
Délai raisonnable	Le report ne doit pas être abusif ni dilatoire
Contrainte de délai	L'employeur doit respecter le délai d'un mois pour la faute grave (art. <u>L.124-10</u> , §6)
Appréciation discrétionnaire	L'employeur décide librement mais doit agir de bonne foi

Modalités pratiques

Toute demande et toute décision de report doivent laisser une trace écrite, ne serait-ce que pour démontrer la bonne foi de l'employeur.

Étape	Détail
Réception de la demande	Le salarié formule sa demande par écrit avec justification
Évaluation	Vérifier la légitimité du motif et les contraintes de délai
Décision	Accorder ou refuser le report en motivant la décision
Nouvelle convocation	En cas d'accord, fixer une nouvelle date dans le respect des délais
Documentation	Archiver la demande, la décision et la nouvelle convocation

Pratiques et recommandations

Accorder le report lorsque le motif est légitime pour éviter tout reproche d'atteinte aux droits de la défense.

Fixer la nouvelle date dans un délai raisonnable pour ne pas compromettre les délais légaux.

Refuser le report lorsque la demande est manifestement dilatoire ou que le délai de prescription est imminent.

Documenter la demande et la réponse pour constituer un dossier procédural complet pour l'entretien préalable.

Proposer une solution alternative (changement d'horaire, visioconférence) si le report n'est pas possible.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable (entreprises ? 150 salariés)
Art. <u>L.124-10</u> , §6 du Code du travail	Délai d'un mois pour invoquer la faute grave

Le report de l'entretien est une question pratique qui n'est pas réglée par la loi. L'employeur doit trouver un équilibre entre le respect des droits du salarié et la nécessité de ne pas laisser prescrire les faits. Un refus de report pour un motif médical avéré fragiliserait la procédure.

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.