Le procès-verbal de l'entretien disciplinaire est-il obligatoire ?

Réponse courte

Non, le Code du travail luxembourgeois **n'impose pas** la rédaction d'un procès-verbal de l'entretien disciplinaire. L'article **L.124-2** prévoit l'obligation de tenir un entretien préalable dans les entreprises d'au moins 150 salariés mais ne mentionne pas l'obligation d'en dresser un procès-verbal.

Toutefois, la rédaction d'un PV est **vivement recommandée** comme moyen de preuve. Il permet de documenter les **faits exposés**, les **explications du salarié** et le déroulement de l'entretien. En cas de contestation devant le tribunal du travail, le PV constitue un élément de preuve essentiel pour démontrer le respect de la procédure.

Définition

Le **procès-verbal de l'entretien disciplinaire** est le document écrit qui retrace le déroulement de l'entretien : identité des participants, faits exposés par l'employeur, explications du salarié, observations de l'assistant et décisions éventuelles. Il constitue un moyen de preuve de la tenue effective de l'entretien et de son contenu.

Questions fréquentes

Le procès-verbal d'un entretien disciplinaire est-il obligatoire au Luxembourg ?

Non, le Code du travail n'impose pas la rédaction d'un PV. L'article L.124-2 prévoit l'obligation de tenir un entretien préalable mais ne mentionne pas l'obligation d'en dresser un procès-verbal. Sa rédaction est toutefois vivement recommandée.

Le salarié doit-il signer le procès-verbal d'entretien disciplinaire ?

La signature par les parties renforce la valeur probante du PV, mais le refus du salarié ne prive pas le document de toute valeur. Le refus doit être consigné dans le PV en présence éventuelle d'un témoin.

Pourquoi rédiger un PV même sans obligation légale ?

Le PV constitue un moyen de preuve essentiel en cas de contentieux devant le tribunal du travail. Il documente les faits exposés, les explications du salarié et le déroulement de l'entretien, renforçant considérablement la position de l'employeur.

Que doit contenir un PV d'entretien disciplinaire au Luxembourg ?

Le PV doit mentionner la date, les participants, les faits exposés par l'employeur, les explications du salarié et les observations éventuelles de l'assistant. Il doit refléter fidèlement les échanges pour conserver sa valeur probante.

Conditions d’exercice

Aucune loi n'exige le PV, mais il reste le seul document qui permettra, des mois plus tard, de reconstituer fidèlement les échanges.

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

Condition	Détail
Pas d'obligation légale	La loi n'exige pas la rédaction d'un PV
Recommandation forte	Le PV est un moyen de preuve essentiel en cas de contentieux
Contenu fidèle	Le PV doit refléter fidèlement les échanges
Signature	La signature par les parties renforce sa valeur probante
Refus de signer	Le refus du salarié ne prive pas le PV de toute valeur

Modalités pratiques

Mieux vaut prévoir un modèle standardisé et le compléter à chaud plutôt que de tenter de reconstituer l'entretien plusieurs jours après.

Étape	Détail
Préparation	Prévoir un modèle de PV avec les rubriques essentielles
Rédaction	Consigner les échanges pendant ou immédiatement après l'entretien
Relecture	Proposer la relecture au salarié et à son assistant
Signature	Demander la signature de toutes les parties présentes
Archivage	Conserver le PV dans le dossier disciplinaire

Pratiques et recommandations

1. **Préparez le canevas avant l'entretien** : date, participants, rappel des griefs, espace pour les explications du salarié et les observations de l'assistant — un modèle standard évite d'oublier une rubrique sous la pression du moment.
2. **Désignez un rédacteur** distinct de la personne qui mène l'échange, afin que la prise de notes ne coupe pas le dialogue ; consignez les propos en substance, sans commentaire ni jugement de valeur.
3. **Relisez le texte en séance** à l'issue de l'entretien préalable et intégrez les corrections demandées par le salarié : un PV amendé contradictoirement vaut plus qu'un texte parfait mais unilatéral.
4. **Faites signer toutes les personnes présentes** ; si le salarié refuse, notez ce refus de manière neutre sur le document, car il ne prive pas le PV de sa valeur.
5. **Remettez une copie au salarié et archivez l'original** au dossier disciplinaire : des mois plus tard, ce sera l'unique pièce permettant de prouver que l'entretien s'est tenu et ce qui s'y est réellement dit.

© 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)

L'absence de procès-verbal ne rend pas la procédure disciplinaire irrégulière mais prive l'employeur d'un moyen de preuve important. En cas de contestation, l'employeur devra prouver par d'autres moyens que l'entretien s'est tenu dans le respect des droits du salarié.

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.