Un délégué peut-il assister un salarié lors d’un entretien disciplinaire ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut se faire assister par un délégué du personnel lors d’un entretien disciplinaire au Luxembourg, à condition d’en faire expressément la demande. Ce droit s’applique dans toutes les entreprises disposant d’une délégation du personnel, quel que soit l’effectif.

L’employeur doit informer le salarié de cette possibilité dans la lettre de convocation à l’entretien. Le salarié choisit librement le délégué qui l’assistera, et l’employeur ne peut ni s’opposer à sa présence ni imposer un autre représentant. La présence du délégué doit être consignée dans le procès-verbal de l’entretien.

Définition

L’entretien disciplinaire est une procédure formelle par laquelle l’employeur convoque un salarié pour l’informer d’un grief susceptible d’entraîner une sanction disciplinaire. Au Luxembourg, la présence d’un délégué du personnel lors de cet entretien vise à garantir les droits du salarié et à assurer la transparence du processus disciplinaire. Le délégué du personnel est un représentant élu des salariés, investi d’un mandat légal pour défendre les intérêts individuels et collectifs des travailleurs au sein de l’entreprise.

Conditions d’exercice

Le salarié convoqué à un entretien disciplinaire a le droit de se faire assister par un délégué du personnel, conformément à l’article L.415-9 du Code du travail. Ce droit s’applique à toute entreprise disposant d’une délégation du personnel, indépendamment de la taille de l’effectif. L’assistance par un délégué n’est pas automatique : elle doit être sollicitée expressément par le salarié concerné. L’employeur ne peut ni s’opposer à la présence du délégué choisi par le salarié, ni imposer un autre représentant. Le délégué doit être membre de la délégation du personnel en fonction au sein de l’établissement ou de l’entreprise.

Modalités pratiques

Lors de la convocation à l’entretien disciplinaire, l’employeur doit informer le salarié de la possibilité de se faire assister par un délégué du personnel. Cette information doit figurer explicitement dans la lettre de convocation. Le salarié informe ensuite l’employeur de son choix d’être assisté et du nom du délégué désigné. Le délégué assiste à l’entretien en tant que témoin et conseiller, sans intervenir à la place du salarié, mais il peut demander des précisions, formuler des observations et veiller au respect des droits du salarié. La présence du délégué doit être consignée dans le procès-verbal de l’entretien. L’employeur ne peut pas refuser la présence du délégué, sauf en cas

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

d’absence justifiée ou d’empêchement majeur du délégué désigné.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l’employeur de rappeler systématiquement dans la convocation à l’entretien disciplinaire le droit du salarié à se faire assister par un délégué du personnel. L’absence de cette mention peut entraîner la nullité de la procédure disciplinaire. Les responsables RH doivent veiller à la disponibilité des délégués du personnel et faciliter leur intervention, notamment en leur permettant de s’absenter de leur poste pour exercer leur mission. Le salarié doit être libre de choisir le délégué qui l’assistera, sans pression ni influence de la part de l’employeur. Il est conseillé de formaliser la présence du délégué dans le compte rendu de l’entretien et de lui remettre copie des documents relatifs à la procédure disciplinaire, dans le respect de la confidentialité.

Cadre juridique

Le droit pour le salarié d’être assisté par un délégué du personnel lors d’un entretien disciplinaire est prévu à l’article L.415-9 du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme que l’absence d’information sur ce droit ou le refus injustifié de la présence du délégué constitue une irrégularité de procédure susceptible d’entraîner la nullité de la sanction disciplinaire prononcée. Les droits et obligations des délégués du personnel sont encadrés par les articles L.411-1 et suivants du Code du travail, qui précisent leur mission de défense des salariés et leur protection contre toute mesure discriminatoire liée à l’exercice de leur mandat.

Veillez à toujours mentionner explicitement dans la convocation à l’entretien disciplinaire le droit du salarié à se faire assister par un délégué du personnel, afin d’éviter toute contestation ultérieure de 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.