

# Le salarié handicapé peut-il être accompagné lors d'un entretien avec l'employeur ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, le **droit d'accompagnement** lors d'un entretien avec l'employeur dépend de la nature de l'entretien. Pour un **entretien préalable au licenciement**, tout salarié (y compris handicapé) travaillant dans une entreprise de 150 salariés ou plus a le droit de se faire assister par un délégué du personnel ou un représentant syndical, conformément à l'article L.124-2 du Code du travail.

Pour les autres types d'entretiens (évaluation, aménagement de poste, discussion sur le handicap), **aucune disposition légale** n'impose à l'employeur d'accepter la présence d'un tiers, sauf si une convention collective, un accord d'entreprise ou un usage interne le prévoit. Le salarié peut néanmoins demander à être accompagné, mais l'employeur conserve le droit de refuser, sauf abus manifeste.

En revanche, les **salariés handicapés** bénéficient de mesures spécifiques d'**assistance à l'inclusion** (articles L.553-1 et suivants), qui prévoient l'intervention d'assistants agréés pour faciliter leur intégration professionnelle. Cette assistance est distincte du droit d'accompagnement lors d'entretiens individuels et nécessite une procédure spécifique auprès de l'ADEM.

Il est recommandé de formaliser par écrit toute demande d'accompagnement et de consulter le règlement interne ou la convention collective applicable pour vérifier l'existence de droits supplémentaires.

## Définition

Un **entretien avec l'employeur** désigne toute rencontre formelle ou informelle entre un salarié et son employeur ayant pour objet de discuter de la situation professionnelle du salarié. Ces entretiens peuvent concerner un licenciement, une sanction disciplinaire, une évaluation, un aménagement de poste, ou la reconnaissance d'un handicap.

L'**accompagnement** consiste en la présence d'un tiers (délégué du personnel, représentant syndical, conseiller externe) lors de l'entretien pour assister le salarié, reformuler ses demandes ou garantir le respect de ses droits. Le cadre juridique de cet accompagnement varie selon la nature de l'entretien et les dispositions applicables.

Au Luxembourg, le **salarié handicapé** est défini par l'article L.561-1 du Code du travail comme toute personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30 % et reconnue apte à exercer un emploi sur le marché du travail ordinaire ou en atelier protégé.

## Questions fréquentes

### Comment un salarié handicapé peut-il demander à être accompagné lors d'un entretien ?

Le salarié doit formuler sa demande d'accompagnement par écrit (email ou courrier) dès réception de la convocation, en précisant l'identité de la personne souhaitée. Pour les entretiens non soumis à l'obligation légale, l'employeur peut refuser mais doit motiver sa décision de manière objective.

### Dans quels cas l'accompagnement lors d'un entretien est-il obligatoire au Luxembourg ?

L'accompagnement est obligatoire uniquement lors de l'entretien préalable au licenciement dans les entreprises de 150 salariés ou plus. L'employeur doit informer le salarié de ce droit dans la lettre de convocation et ne peut refuser la présence du délégué du personnel ou représentant syndical choisi.

### Quelles sont les mesures d'assistance spécifiques pour les salariés handicapés au Luxembourg ?

Les salariés handicapés peuvent bénéficier d'une assistance à l'inclusion via un assistant agréé ou un service d'assistance agréé (articles L.553-1 et suivants). Cette assistance vise à faciliter leur intégration professionnelle et nécessite une demande conjointe du salarié, de l'employeur et de l'assistant auprès de l'ADEM.

### Un salarié handicapé a-t-il le droit d'être accompagné lors d'un entretien avec son employeur ?

Le droit d'accompagnement dépend du type d'entretien. Pour un entretien préalable au licenciement dans une entreprise de 150 salariés ou plus, tout salarié (y compris handicapé) a le droit d'être assisté par un délégué du personnel ou un représentant syndical selon l'article L.124-2. Pour les autres entretiens, aucune disposition légale n'impose ce droit, sauf convention collective ou accord d'entreprise.

## Conditions d'exercice

Le droit d'accompagnement lors d'un entretien avec l'employeur est strictement encadré par le Code du travail luxembourgeois. Il convient de distinguer plusieurs situations.

Type d'entretien	Droit d'accompagnement	Base légale
<b>Entretien préalable au licenciement</b> (entreprise 150+ salariés)	Oui, obligatoire. Le salarié peut se faire assister par un délégué du personnel ou un représentant syndical	Article <a href="#">L.124-2</a>
<b>Entretien disciplinaire</b> (sanction envisagée)	Oui, recommandé. Le salarié peut demander la présence d'un délégué du personnel	Article <a href="#">L.415-9</a>
<b>Entretien sur aménagement de poste lié au handicap</b>	Non garanti par la loi. Dépend de la convention collective ou de l'accord d'entreprise	Usage ou convention
<b>Entretien d'évaluation ou professionnel</b>	Non. Aucun droit légal d'accompagnement, sauf disposition interne	N/A

Pour exercer son droit d'accompagnement lors d'un entretien préalable au licenciement, le salarié doit être informé par écrit de ce droit dans la lettre de convocation. L'employeur ne peut refuser la présence du délégué ou du représentant syndical choisi par le salarié.

En dehors de ces cas, le salarié peut formuler une demande d'accompagnement, mais l'employeur conserve la possibilité de refuser, à moins qu'un accord collectif ou un usage d'entreprise ne prévoie expressément ce droit.

## Modalités pratiques

**Pour les entretiens préalables au licenciement** dans les entreprises de 150 salariés ou plus, l'employeur doit convoquer le salarié par lettre recommandée ou remise en main propre, en précisant la date, l'heure, l'objet de l'entretien, et en rappelant le droit du salarié à se faire assister. Une copie de la convocation doit être adressée à la délégation du personnel.

Le jour de l'entretien peut être fixé au plus tôt au **deuxième jour ouvrable travaillé** suivant l'envoi de la convocation. Le salarié peut choisir librement son assistant parmi les membres du personnel de l'entreprise ou les représentants syndicaux. L'employeur peut également se faire assister, à condition d'en informer le salarié dans la lettre de convocation.

Étape	Délai	Obligation employeur
<b>Convocation écrite</b>	-	Mentionner le droit d'accompagnement + copie à la délégation du personnel
<b>Délai minimum avant entretien</b>	2 jours ouvrables travaillés	Respecter ce délai sous peine d'irrégularité
<b>Notification du licenciement</b>	Entre le lendemain et 8 jours après l'entretien	Respecter ce délai

**Pour les autres entretiens** (aménagement de poste, reconnaissance du handicap, etc.), il est recommandé au salarié de formuler sa demande d'accompagnement **par écrit** (email ou courrier) en précisant l'identité de la personne souhaitée. L'employeur doit répondre à cette demande et, en cas de refus, motiver sa décision de manière objective (confidentialité, absence de lien avec l'objet de l'entretien).

**Mesures d'assistance à l'inclusion pour salariés handicapés** : Les salariés reconnus handicapés peuvent bénéficier d'une assistance spécifique via un assistant agréé ou un service d'assistance agréé (articles [L.553-1](#) et suivants). Cette assistance est distincte de l'accompagnement ponctuel lors d'un entretien et vise à faciliter l'inclusion durable du salarié dans l'entreprise. La demande doit être introduite conjointement par le salarié, l'employeur et l'assistant auprès de l'[ADEM](#).

## Pratiques et recommandations

**Pour l'employeur**, il est essentiel de respecter scrupuleusement les obligations légales en matière d'entretien préalable au licenciement, notamment l'information du salarié sur son droit à être accompagné. Le non-respect de cette obligation constitue une irrégularité substantielle pouvant donner lieu à une indemnité d'un mois de salaire maximum (article [L.124-12](#)).

Pour les entretiens liés au handicap ou à l'aménagement de poste, il est recommandé de **documenter par écrit** la tenue de l'entretien, les décisions prises et les aménagements proposés. L'employeur doit veiller à la confidentialité des échanges et au respect du RGPD, notamment en limitant l'accès aux informations médicales aux personnes

strictement habilitées.

**Pour le salarié**, il est conseillé de formuler sa demande d'accompagnement **dès réception de la convocation** à l'entretien, en précisant l'identité de la personne choisie. En cas de refus de l'employeur pour un entretien non soumis à l'obligation légale d'accompagnement, le salarié peut contester cette décision s'il estime qu'elle porte atteinte à ses droits ou constitue une discrimination.

Les **salariés handicapés** doivent connaître leurs droits spécifiques en matière d'assistance à l'inclusion et ne pas hésiter à solliciter l'ADEM pour bénéficier d'un accompagnement professionnel adapté. Cette mesure vise à garantir l'intégration durable et à prévenir les difficultés relationnelles ou organisationnelles au sein de l'entreprise.

En cas de litige, il est fortement recommandé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail ou de solliciter l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour obtenir des conseils sur les démarches à entreprendre.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.124-2</u></b>	Entretien préalable au licenciement dans les entreprises de 150+ salariés : droit du salarié à se faire assister par un délégué du personnel ou un représentant syndical
<b>Article <u>L.124-12</u></b>	Sanctions en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement, notamment indemnité d'un mois de salaire pour vice de forme
<b>Articles <u>L.553-1</u> à <u>L.553-4</u></b>	Assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et en reclassement externe
<b>Articles <u>L.561-1</u> à <u>L.564-3</u></b>	Emploi des personnes handicapées : reconnaissance du statut, mesures d'intégration, obligations des employeurs
<b>Article <u>L.241-1</u></b>	Principe d'égalité de traitement et interdiction des discriminations fondées sur le handicap
<b>Articles <u>L.414-1</u> à <u>L.414-18</u></b>	Représentation du personnel : rôle et compétences de la délégation du personnel
<b>Articles <u>L.415-1</u> à <u>L.415-11</u></b>	Statut protecteur des délégués du personnel, modalités d'assistance lors de procédures disciplinaires
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (RGPD) : obligation de confidentialité des informations médicales

L'absence d'information du salarié sur son droit à être accompagné lors d'un entretien préalable au licenciement constitue une irrégularité formelle substantielle. Il est donc impératif de mentionner ce droit dans toute lettre de convocation et de conserver une trace écrite de cette information.

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.