

L'employeur peut-il convoquer deux salariés simultanément pour un entretien disciplinaire ?

Réponse courte

L'employeur ne devrait pas convoquer deux salariés simultanément pour un **entretien disciplinaire**. L'art. [L.124-2](#) prévoit que l'entretien préalable est une procédure **individuelle** au cours de laquelle l'employeur doit recueillir les explications du salarié concerné. La convocation conjointe compromet le **droit à la défense** de chaque salarié et la confidentialité de la procédure.

En pratique, un entretien disciplinaire conjoint peut être contesté devant le tribunal du travail comme une **irrégularité de forme**. Chaque salarié doit pouvoir s'exprimer librement, sans être influencé par la présence de l'autre partie au conflit. L'employeur doit donc organiser des **entretiens séparés**, quitte à confronter ensuite les déclarations. Seul un entretien de médiation ou de conciliation, distinct de la procédure disciplinaire, peut réunir les deux parties. Le salarié bénéficie par ailleurs d'un [droit d'assistance](#) lors de l'[entretien préalable](#).

Définition

L'entretien disciplinaire est une étape de la procédure de licenciement au cours de laquelle l'employeur expose les **motifs de la décision envisagée** et recueille les explications du salarié. Il est obligatoire dans les entreprises de **150 salariés ou plus** (art. [L.124-2](#)) et constitue une garantie du **droit à la défense** individuel du salarié.

Conditions d'exercice

L'entretien disciplinaire est soumis à des règles de forme strictes.

Condition	Détail
Convocation individuelle	Chaque salarié doit recevoir sa propre convocation par lettre recommandée ou écrit certifié (art. L.124-2 , §1)
Objet précis	La convocation doit indiquer l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien
Délai minimum	L'entretien ne peut avoir lieu avant le deuxième jour ouvrable travaillé suivant l'envoi de la convocation
Droit d'assistance	Le salarié peut se faire assister par un salarié de l'entreprise ou un représentant syndical
Confidentialité	Les échanges de l'entretien sont confidentiels et ne concernent que le salarié convoqué
Notification	Le licenciement doit être notifié entre le lendemain de l'entretien et 8 jours après

Modalités pratiques

L'organisation d'entretiens disciplinaires dans un contexte de conflit entre salariés requiert une méthode rigoureuse.

Élément	Détail
Entretiens séparés	Planifier des entretiens individuels à des horaires différents pour chaque salarié
Ordre des entretiens	Entendre d'abord les témoins, puis les parties impliquées dans le conflit
Compte rendu	Rédiger un compte rendu de chaque entretien, signé par les participants
Confrontation	Si nécessaire, confronter les déclarations par écrit sans réunir physiquement les parties
Information copie	Adresser copie de la convocation à la délégation du personnel (art. L.124-2 , §1)
Décision individuelle	Prendre une décision distincte pour chaque salarié en fonction de sa responsabilité propre

Pratiques et recommandations

Séparer strictement l'entretien disciplinaire de toute démarche de médiation ou de conciliation, qui obéit à des règles différentes et peut réunir les parties.

Convoquer chaque salarié individuellement en respectant scrupuleusement les formes et délais prévus par l'art. [L.124-2](#) pour éviter tout vice de procédure.

Garantir la confidentialité en ne révélant pas à un salarié le contenu des déclarations de l'autre lors de son propre entretien disciplinaire.

Documenter précisément chaque entretien par un compte rendu factuel pour constituer un dossier individuel solide en cas de contestation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-2 Code du travail	Entretien préalable obligatoire dans les entreprises de 150 salariés ou plus, procédure individuelle
Art. L.124-10 , §3 Code du travail	Obligation de motivation écrite précise du licenciement pour motif grave
Art. L.124-11 Code du travail	Licenciement abusif, irrégularité de procédure

L'entretien disciplinaire conjoint n'est pas expressément interdit par le Code du travail, mais la jurisprudence luxembourgeoise considère que la procédure d'entretien préalable est une garantie individuelle. Une convocation simultanée pourrait être jugée comme un vice de forme affectant la régularité du licenciement et justifiant une indemnisation 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.