

Le salarié peut-il se faire assister lors d'un entretien disciplinaire ?

Réponse courte

Le droit à l'assistance lors d'un entretien disciplinaire est expressément prévu par l'art. L.124-2 du Code du travail, mais uniquement dans le cadre de l'**entretien préalable au licenciement** dans les entreprises de **150 salariés ou plus**. Le salarié peut alors se faire assister par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un **représentant syndical** d'une organisation représentative siégeant à la délégation du personnel.

En dehors de ce cadre légal, aucune disposition du Code du travail ne prévoit un droit d'assistance pour les entretiens portant sur des **sanctions intermédiaires** (avertissement, blâme). Le règlement intérieur ou la convention collective applicable peuvent néanmoins accorder ce droit plus largement. L'employeur qui refuse une assistance non prévue par la loi ne commet pas de faute, mais autoriser cette présence constitue une **bonne pratique**.

Définition

Le droit d'assistance lors d'un entretien disciplinaire désigne la faculté pour le salarié de se faire accompagner par une **personne de confiance** lors de l'entretien préalable organisé par l'employeur en vue d'une éventuelle sanction. Au Luxembourg, ce droit est légalement encadré uniquement pour l'entretien préalable au licenciement dans les entreprises atteignant le seuil de 150 salariés.

Conditions d'exercice

Le droit d'assistance s'exerce dans un cadre défini par la loi.

Condition	Détail
Champ d'application	Entretien préalable au licenciement dans les entreprises de 150 salariés ou plus (art. L.124-2)
Personnes autorisées	Un salarié de l'entreprise au choix du salarié convoqué, ou un représentant d'une organisation syndicale représentative
Information préalable	La lettre de convocation doit informer le salarié de son droit à l'assistance
Choix libre	Le salarié choisit librement son accompagnant parmi les personnes autorisées
Assistance patronale	L'employeur peut également se faire assister par un membre du personnel ou un représentant patronal, à condition d'en informer le salarié dans la convocation
Rôle de l'accompagnant	Observer l'entretien et formuler des observations, sans se substituer au salarié

Modalités pratiques

La mise en oeuvre du droit d'assistance suit un processus structuré.

Élément	Détail
Mention dans la convocation	Indiquer expressément le droit à l'assistance et les catégories de personnes autorisées
Délai	Le salarié dispose du temps entre la convocation et l'entretien pour identifier son accompagnant
Présence effective	L'accompagnant assiste à l'entretien sans pouvoir répondre à la place du salarié
Absence d'accompagnant	Si le salarié ne trouve pas d'accompagnant, l'entretien se tient néanmoins
Procès-verbal	Mentionner l'identité et la qualité de l'accompagnant dans le compte rendu d'entretien
Refus du salarié	Le salarié peut renoncer à se faire assister

Pratiques et recommandations

Mentionner systématiquement le droit à l'assistance dans la lettre de convocation, y compris lorsque l'entretien ne porte pas sur un licenciement, afin de renforcer la transparence de la procédure.

Étendre volontairement le droit d'assistance aux entretiens disciplinaires ne débouchant pas sur un licenciement, dans un souci d'équité et de dialogue social.

Veiller à ce que la présence de l'accompagnant ne déséquilibre pas l'entretien : l'employeur peut aussi se faire assister, à condition d'en informer le salarié dans la convocation. Un membre de la délégation du personnel peut jouer ce rôle d'accompagnant.

Documenter l'entretien en notant la présence et l'identité de l'accompagnant, les motifs exposés et les explications recueillies, afin de constituer un dossier solide en cas de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-2</u> , §1 Code du travail	Droit du salarié à l'assistance lors de l'entretien préalable au licenciement
Art. <u>L.124-2</u> , §2 Code du travail	Droit de l'employeur à l'assistance et obligation de recueillir les explications du salarié
Art. <u>L.124-10</u> , §3 Code du travail	Application de l'entretien préalable au licenciement pour motif grave

Le droit luxembourgeois limite l'assistance légale au contexte du licenciement dans les entreprises de 150 salariés ou plus. Pour les PME et les sanctions intermédiaires, c'est la convention collective ou le règlement intérieur qui peut étendre ce droit. La bonne pratique consiste à proposer systématiquement l'assistance pour tout entretien disciplinaire formel.

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.