Comment pointer les heures d'un salarié convoqué au tribunal du travail pendant son temps de travail ?

Réponse courte

Le salarié convoqué au **tribunal du travail** pendant son temps de travail bénéficie d'une **absence autorisée** pour se rendre à l'audience. Cette absence doit être enregistrée dans la obligation de pointage avec un code spécifique, distinct du temps de travail effectif et des congés. Le salarié conserve en principe sa **rémunération** pour la durée de l'audience et du temps de déplacement nécessaire.

Le registre du travail prévu à l'article L.211-29 du Code du travail doit refléter cette absence de manière précise. L'employeur ne peut ni refuser l'absence ni sanctionner le salarié pour s'être rendu à une convocation judiciaire, sous peine de porter atteinte au **droit d'accès à la justice**.

Définition

La **convocation au tribunal du travail** est l'acte par lequel un salarié est appelé à comparaître devant la juridiction compétente en matière de litiges individuels du travail, que ce soit en qualité de partie (demandeur ou défendeur), de témoin ou dans le cadre d'une procédure de conciliation. Le salarié ne peut pas refuser de déférer à une convocation judiciaire.

L'**absence pour comparution en justice** est une absence légitime qui ne constitue ni une faute ni un motif de sanction. Elle est assimilée à une obligation légale à laquelle le salarié ne peut se soustraire.

Questions fréquentes

Comment pointer une convocation au tribunal du travail ?

Le salarié convoqué au tribunal du travail bénéficie d'une absence autorisée pour se rendre à l'audience. Cette absence doit être enregistrée avec un code spécifique « convocation tribunal », distinct du temps de travail effectif et des congés. La rémunération est maintenue pour la durée de l'audience.

L'absence judiciaire compte-t-elle dans l'absentéisme ?

Non, l'absence pour convocation au tribunal du travail ne doit pas être prise en compte dans le calcul d'un éventuel indicateur d'absentéisme. Cette inclusion pourrait constituer une discrimination indirecte liée à l'exercice d'un droit fondamental d'accès à la justice du salarié.

L'employeur peut-il refuser cette absence ?

Non, l'employeur ne peut ni refuser l'absence ni sanctionner le salarié pour s'être rendu à une convocation judiciaire, sous peine de porter atteinte au droit d'accès à la justice garanti par la Constitution. Le salarié ne peut pas refuser de déférer à une convocation judiciaire.

Le salarié doit-il poser un congé pour aller au tribunal ?

Non, l'absence pour convocation judiciaire est un droit distinct du droit aux congés. L'employeur ne peut pas exiger du salarié qu'il pose un jour de congé pour se rendre au tribunal du travail. Cette absence est rémunérée et ne réduit pas le solde de congés payés.

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

Le salarié doit-il révéler le motif de la convocation ?

Non, le salarié n'est pas tenu de communiquer à l'employeur les motifs du litige ni l'identité de la partie adverse. La confidentialité de l'objet de la convocation doit être respectée par l'employeur, conformément aux principes de protection des données et au droit au respect de la vie privée.

Quels documents conserver pour justifier l'absence ?

L'employeur doit conserver une copie de la convocation et de l'éventuelle attestation de présence délivrée par le greffe du tribunal dans le dossier du salarié. Ces documents justifient l'absence enregistrée dans le système de pointage en cas de contrôle ITM ou de litige ultérieur.

Conditions d'exercice

Le traitement de l'absence pour convocation au tribunal du travail dépend du rôle du salarié dans la procédure.

Rôle du salarié	Pointage	Rémunération
Partie au litige (demandeur)	Code d'absence « convocation tribunal »	Maintenue pour la durée de l'audience
Partie au litige (défendeur)	Code d'absence « convocation tribunal »	Maintenue pour la durée de l'audience
Témoin cité à comparaître	Code d'absence « convocation tribunal »	Maintenue ; indemnité de témoin versée par la juridiction
Conciliation préalable	Code d'absence « convocation tribunal »	Maintenue pour la durée de la séance

Modalités pratiques

L'enregistrement de l'absence pour convocation au tribunal du travail suit la procédure suivante.

Étape	Description
Présentation de la convocation	Le salarié remet au service RH une copie de la convocation précisant la date et l'heure de l'audience
Code d'absence	Le service RH enregistre l'absence avec un code spécifique dans le système de pointage
Durée de l'absence	L'absence couvre la durée de l'audience plus le temps de déplacement aller-retour
Justificatif de présence	Le salarié peut fournir une attestation de présence délivrée par le greffe du tribunal
Information du manager	Le salarié informe son responsable hiérarchique dans un délai raisonnable avant l'audience

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

Pratiques et recommandations

Créer un code de pointage dédié aux absences pour convocations judiciaires, distinct des congés et des absences maladie, pour assurer la traçabilité et le calcul correct de la rémunération.

Respecter la confidentialité de l'objet de la convocation : le salarié n'est pas tenu de communiquer à l'employeur les motifs du litige ni l'identité de la partie adverse.

Ne pas exiger du salarié qu'il pose un jour de congé pour se rendre au tribunal du travail. L'absence pour convocation judiciaire est un droit distinct du droit aux congés.

Conserver une copie de la convocation et de l'éventuelle attestation de présence dans le dossier du salarié, pour justifier l'absence enregistrée dans le système de pointage en cas de contrôle.

Veiller à ce que l'absence pour convocation au tribunal du travail ne soit pas prise en compte dans le calcul d'un éventuel indicateur d'absentéisme, car cela pourrait constituer une discrimination indirecte liée à l'exercice d'un droit fondamental.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-29 du Code du travail	Registre du temps de travail
Nouveau Code de procédure civile	Convocation et comparution devant les juridictions du travail
Constitution du Luxembourg	Droit d'accès à la justice
Art. L.261-1 du Code du travail	Encadrement de la surveillance et du traitement des données des salariés
RGPD	Protection des données relatives aux procédures judiciaires (données sensibles)

L'employeur ne peut tirer aucune conséquence négative de la convocation d'un salarié au tribunal du travail, que le salarié soit partie au litige contre son propre employeur ou contre un tiers. Toute mesure de rétorsion (sanction, refus de promotion, évaluation négative) pourrait être qualifiée de discrimination et donner lieu à des dommages-intérêts devant le tribunal du travail.

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.