

# Quelle est la fréquence minimale des entretiens professionnels ?

## Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois ne fixe pas de fréquence minimale légale obligatoire pour les entretiens professionnels. Cette obligation biennale est propre au droit français (Art. L. 6315-1 du Code du travail français) et ne s'applique pas au Luxembourg. Une périodicité régulière constitue néanmoins une bonne pratique RH, qui peut être rendue obligatoire par convention collective ou accord d'entreprise applicable.

Il est également recommandé de proposer un entretien professionnel à l'issue de certaines **absences prolongées**, telles qu'un congé maternité, parental, d'adoption ou une longue maladie, sans que cela ne constitue une obligation légale générale en droit luxembourgeois.

## Définition

L'**entretien professionnel** est un échange formalisé entre l'employeur et le salarié, distinct de l'entretien d'évaluation, ayant pour objet principal d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien vise à identifier les besoins en formation, à accompagner le **développement des compétences** et à favoriser l'adaptation du salarié à l'évolution de son poste ou de l'organisation.

Il s'inscrit dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, contribuant à l'égalité de traitement et à la sécurisation des parcours professionnels.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il formaliser les entretiens professionnels pour garantir la traçabilité ?

L'entretien doit être formalisé par un compte rendu écrit dont une copie est remise au salarié. L'employeur doit conserver la documentation relative à ces entretiens afin d'assurer la traçabilité et de pouvoir justifier du respect des pratiques en cas de contrôle ou de contentieux.

### L'employeur doit-il proposer un entretien professionnel après certaines absences prolongées ?

Il est fortement conseillé de proposer un entretien professionnel à l'issue d'absences prolongées telles qu'un congé maternité, parental, d'adoption ou une longue maladie. Cette pratique constitue une bonne pratique RH recommandée mais ne constitue pas une obligation légale générale en droit luxembourgeois.

### Le Code du travail luxembourgeois impose-t-il une fréquence minimale pour les entretiens professionnels ?

Non, le Code du travail luxembourgeois ne fixe pas de fréquence minimale légale obligatoire pour les entretiens professionnels. L'obligation biennale est propre au droit français et ne s'applique pas au Luxembourg. La fréquence est déterminée par la convention collective applicable ou les pratiques internes de l'entreprise.

### Quelle fréquence est recommandée pour les entretiens professionnels au Luxembourg ?

Une fréquence d'environ deux ans est couramment recommandée à titre de bonne pratique, sans constituer une obligation légale au Luxembourg. La périodicité peut être rendue obligatoire par convention collective ou accord d'entreprise applicable à l'employeur.

## Tous les salariés ont-ils droit à un entretien professionnel quelle que soit la nature de leur contrat ?

L'entretien professionnel s'applique à tout salarié lié par un contrat de travail, quelle que soit la nature ou la durée de ce contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel). Il doit être organisé à l'initiative de l'employeur et conduit dans le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.

## Conditions d'exercice

L'entretien professionnel s'applique dans les conditions suivantes :

Condition	Détail
<b>Champ d'application</b>	Tout salarié lié par un contrat de travail, quelle que soit la nature ou la durée de ce contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel)
<b>Initiative de l'employeur</b>	Doit être organisé à l'initiative de l'employeur, sans condition d'ancienneté minimale
<b>Salariés de retour d'absence</b>	S'applique également aux salariés absents pour cause de congé maternité, parental, d'adoption, de maladie de longue durée ou d'exercice de mandats représentatifs, à leur retour dans l'entreprise
<b>Non-discrimination</b>	L'entretien doit être conduit dans le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination, en garantissant la confidentialité des échanges et la traçabilité des démarches

## Modalités pratiques

En l'absence de fréquence légalement imposée, les bonnes pratiques en matière d'entretien professionnel sont les suivantes.

Label	Détail
<b>Absence de fréquence légale</b>	Le droit luxembourgeois ne fixe pas de périodicité biennale ; celle-ci est déterminée par la convention collective applicable ou les pratiques internes
<b>Fréquence recommandée</b>	Une fréquence d'environ deux ans est couramment recommandée à titre de bonne pratique
<b>Absences prolongées</b>	Il est fortement conseillé de proposer un entretien après un congé de maternité, parental, d'adoption ou une longue absence pour maladie
<b>Compte rendu écrit</b>	L'entretien doit être formalisé par un compte rendu dont une copie est remise au salarié
<b>Traçabilité</b>	L'employeur doit conserver la documentation pour justifier du respect de ses obligations en cas de contrôle

## Pratiques et recommandations

**Planifier** les entretiens professionnels en amont afin de respecter la périodicité convenue (par CCT ou pratique interne) et d'assurer une traçabilité des démarches.

**Informier** les salariés de la tenue de l'entretien et leur permettre de s'y préparer, en précisant les objectifs et les thèmes abordés.

**Conserver** les comptes rendus pendant toute la durée de la relation de travail, et veiller à ce que l'entretien porte effectivement sur les perspectives d'évolution, les besoins en formation et l'adaptation du salarié à son poste. L'entretien doit être conduit par une personne disposant de l'autorité et des compétences nécessaires, dans le respect de l'encadrement humain requis par la législation.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.415-7</a>	Assemblée plénière annuelle de la délégation du personnel avec le personnel salarié (cet article ne concerne pas l'entretien professionnel individuel)
Art. <a href="#">L.415-8</a>	Heures de consultation de la délégation du personnel à l'intention des salariés (cet article ne concerne pas les entretiens professionnels après absences prolongées)
<b>Bonnes pratiques RH / CCT applicables</b>	En l'absence d'obligation légale générale au Luxembourg, la fréquence de l'entretien professionnel est déterminée par la convention collective ou les pratiques de l'entreprise
Art. <a href="#">L.251-1</a>	Non-discrimination fondée sur le sexe dans la gestion des ressources humaines
Art. <a href="#">L.261-1</a>	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance (non spécifique à la documentation RH des entretiens professionnels)
<b>Jurisprudence luxembourgeoise</b>	Confirmation de la distinction entre entretien professionnel et entretien d'évaluation

L'entretien professionnel ne doit pas être confondu avec l'entretien d'évaluation, car leurs finalités diffèrent. Contrairement au droit français, le droit luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation légale générale de tenir un entretien professionnel tous les deux ans ; cette pratique reste toutefois vivement recommandée et peut être rendue obligatoire par convention collective. Les articles [L.415-7](#) et [L.415-8](#) du Code du travail luxembourgeois concernent respectivement l'assemblée plénière annuelle et les heures de consultation de la délégation du personnel, et ne fondent pas l'obligation d'entretien professionnel individuel.

## Voir aussi

- [Objectifs de l'entretien professionnel au Luxembourg](#)
- [Différence entre entretien annuel et entretien professionnel](#)
- [Formalisation écrite de l'entretien professionnel](#)
- [Entretien professionnel obligatoire après congé parental](#)

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.