Le refus d'un entretien professionnel par un salarié est-il sanctionnable ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois ne prévoit **pas d'obligation légale générale** d'entretien professionnel biennal (contrairement au droit français, article L. 6315-1 du Code du travail français). L'entretien professionnel est une **bonne pratique RH recommandée**, non une obligation légale au Luxembourg.

Si un employeur a néanmoins formalisé une telle obligation dans le règlement intérieur, un accord collectif ou le contrat de travail, le refus injustifié du salarié d'y participer peut constituer un manquement à ses **obligations contractuelles**. Dans ce cas, avant toute sanction, il est recommandé de privilégier le dialogue. Si le salarié persiste dans son refus injustifié, l'employeur peut engager une **procédure disciplinaire**, en veillant à la proportionnalité de la sanction (avertissement, blâme, voire mesures plus sévères en cas de récidive) et au respect du contradictoire. Toutes les démarches doivent être documentées.

Définition

L'**entretien professionnel** est une pratique RH visant à examiner les perspectives d'évolution professionnelle, les besoins en formation et l'adaptation du salarié à son poste. Au Luxembourg, contrairement au droit français, il ne constitue **pas une obligation légale** imposée à l'employeur par le Code du travail luxembourgeois. Il peut toutefois devenir obligatoire s'il est prévu par le règlement intérieur, un accord collectif ou le contrat de travail individuel.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il convoquer un salarié à un entretien professionnel pour s'assurer de la traçabilité ?

La convocation doit être adressée par écrit, idéalement par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, afin d'assurer la traçabilité de la démarche. En cas d'indisponibilité justifiée du salarié, l'employeur doit proposer d'autres créneaux raisonnables et documenter tous les échanges dans le dossier individuel.

Le droit luxembourgeois impose-t-il une obligation légale d'entretien professionnel aux salariés ?

Non, le droit luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation légale générale d'entretien professionnel biennal, contrairement au droit français. L'entretien professionnel est une bonne pratique RH recommandée qui peut devenir obligatoire s'il est prévu par le règlement intérieur, un accord collectif ou le contrat de travail individuel.

Quelle procédure l'employeur doit-il suivre face au refus d'un salarié de participer à un entretien professionnel ?

L'employeur doit d'abord renouveler l'invitation par écrit et consigner le refus du salarié dans son dossier individuel. Si le refus persiste sans motif valable, une procédure disciplinaire peut être engagée en veillant à la proportionnalité de la sanction (avertissement, blâme, voire mesures plus sévères en cas de récidive).

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

Quelles sanctions disciplinaires peuvent être appliquées en cas de refus injustifié d'entretien professionnel ?

Les sanctions possibles vont de l'avertissement écrit au blâme, et peuvent être plus sévères en cas de récidive ou d'attitude manifestement obstructive. L'employeur doit respecter l'égalité de traitement entre salariés et garantir le principe du contradictoire lors de toute procédure disciplinaire.

Un salarié peut-il être sanctionné s'il refuse de participer à un entretien professionnel ?

Si l'entretien professionnel est formalisé comme obligation dans le règlement intérieur, un accord collectif ou le contrat de travail, le refus injustifié du salarié peut constituer un manquement à ses obligations contractuelles. L'employeur doit d'abord privilégier le dialogue, puis engager une procédure disciplinaire proportionnée en cas de refus persistant.

Conditions d’exercice

L'entretien professionnel s'impose à l'employeur et au salarié dans les conditions suivantes :

Condition	Détail
Convocation par l'employeur	L'employeur doit convoquer chaque salarié concerné à l'entretien professionnel, en respectant un délai raisonnable et en précisant l'objet de la rencontre
Obligation de présence du salarié	Le salarié a l'obligation de se présenter à cet entretien, sauf empêchement légitime dûment justifié (maladie, congé autorisé, force majeure)
Refus injustifié constitutif de manquement	Le refus injustifié de participer à l'entretien constitue un manquement aux obligations contractuelles du salarié
Distinction avec l'entretien d'évaluation	L'entretien professionnel ne doit pas être confondu avec l'entretien d'évaluation, qui poursuit d'autres objectifs

Modalités pratiques

La gestion d'un refus d'entretien professionnel doit respecter les étapes procédurales suivantes.

Label	Détail
Convocation écrite	La convocation doit être adressée par écrit, idéalement par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge
Indisponibilité justifiée	Si le salarié invoque une indisponibilité justifiée, l'employeur doit proposer d'autres créneaux raisonnables
Refus explicite ou absence non justifiée	L'employeur doit consigner par écrit le refus et renouveler l'invitation à participer à l'entretien
Documentation du dossier	Toutes les démarches et réponses doivent être documentées dans le dossier individuel du salarié

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

Pratiques et recommandations

Privilégier le dialogue avant toute sanction et identifier les raisons du refus du salarié, en organisant si besoin un entretien informel ou une médiation interne. Si le refus persiste sans motif valable, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire, en veillant à la proportionnalité de la sanction et au respect du contradictoire.

Graduer les sanctions possibles, allant de l'avertissement écrit au blâme, voire à des mesures plus sévères en cas de récidive ou d'attitude manifestement obstructive.

Respecter l'égalité de traitement entre salariés et assurer un encadrement humain lors de la procédure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-7	Obligation pour le salarié de se conformer aux instructions légitimes de l'employeur (fondement disciplinaire en cas de refus injustifié)
Art. L.251-1 et s.	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. L.261-1 et s.	Traitement des données personnelles et surveillance dans le cadre de la relation de travail

L'employeur doit systématiquement conserver la preuve des convocations, des échanges et des refus éventuels, et respecter la procédure disciplinaire prévue par la loi. Toute sanction doit être motivée, proportionnée et susceptible de contrôle par les juridictions du travail.

Voir aussi

- Objectifs de l'entretien professionnel au Luxembourg
- Différence entre entretien annuel et entretien professionnel
- Formalisation écrite de l'entretien professionnel
- Contestation du contenu de l'entretien professionnel

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.