L'entretien professionnel doit-il être formalisé par écrit ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois ne prévoit **pas d'obligation légale générale** de formaliser l'entretien professionnel par écrit. Contrairement au droit français (article L. 6315-1 du Code du travail français), le Code du travail luxembourgeois n'impose ni la tenue périodique d'un entretien professionnel, ni la rédaction d'un compte rendu écrit obligatoire.

Il s'agit toutefois d'une **bonne pratique fortement recommandée** : un compte rendu écrit, signé par l'employeur et le salarié, mentionnant la date, les thèmes abordés, les besoins exprimés et les engagements pris, constitue un outil de traçabilité utile en cas de litige. Sa conservation (recommandée : cinq ans) et sa présentation éventuelle à l'ITM relèvent de la politique interne de l'entreprise, et non d'une obligation légale.

Définition

L'entretien professionnel est un échange périodique entre l'employeur et le salarié visant à examiner le parcours professionnel du salarié, ses perspectives d'évolution, ses besoins en formation et les actions à mettre en œuvre pour favoriser son développement au sein de l'entreprise. Il se distingue de l'entretien d'évaluation, qui porte principalement sur la performance et les objectifs du salarié. L'entretien professionnel s'inscrit dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Au Luxembourg, il constitue une **bonne pratique recommandée**, sans obligation légale spécifique imposée par le Code du travail.

Questions fréquentes

Combien de temps l'employeur doit-il conserver les comptes rendus d'entretiens professionnels ?

La conservation des comptes rendus est recommandée pour une durée minimale de cinq ans par l'employeur. Ces documents peuvent être tenus à disposition de l'ITM en cas de vérification, même si l'absence de formalisation n'entraîne pas de sanction légale spécifique.

Le droit luxembourgeois impose-t-il de formaliser l'entretien professionnel par écrit ?

Non, le droit luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation légale générale de formaliser l'entretien professionnel par écrit. Contrairement au droit français, le Code du travail luxembourgeois n'impose ni la tenue périodique d'un entretien professionnel, ni la rédaction d'un compte rendu écrit obligatoire.

Pourquoi est-il recommandé de formaliser par écrit l'entretien professionnel même sans obligation légale ?

Un compte rendu écrit, signé par l'employeur et le salarié, constitue un outil de traçabilité utile en cas de litige relatif à l'évolution professionnelle ou à l'accès à la formation. Il permet de documenter les engagements pris, les besoins exprimés et les propositions formulées lors de l'entretien.

Que doit mentionner le compte rendu d'un entretien professionnel ?

Le compte rendu doit mentionner au minimum la date de l'entretien, les thèmes abordés, les besoins exprimés par le salarié, les propositions de formation formulées et les engagements pris par les deux parties. Il doit être signé par l'employeur et le salarié, avec une copie remise à ce dernier.

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

Que se passe-t-il si le salarié n'est pas d'accord avec le contenu du compte rendu de l'entretien professionnel ?

En cas de désaccord, le salarié peut annexer ses observations écrites au compte rendu afin de préserver la traçabilité des divergences. L'employeur doit garantir la transparence du processus et la protection des données personnelles issues de l'entretien conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes encadrent l'obligation de formalisation écrite de l'entretien professionnel au Luxembourg.

Condition	Détail
Périodicité	Recommandée tous les 1 à 2 ans, sans obligation légale spécifique au Luxembourg
Périmètre	Tous les salariés sous contrat de travail (bonne pratique recommandée)
Contenu recommandé	Perspectives d'évolution professionnelle, qualifications, besoins en formation
Absences prolongées	Entretien recommandé (non imposé légalement) après congé parental, maternité ou maladie longue durée
Taille de l'entreprise	Bonne pratique applicable quelle que soit la taille de l'entreprise

Modalités pratiques

La formalisation écrite de l'entretien professionnel répond à un cadre précis défini par la législation luxembourgeoise.

Modalité	Détail
Forme	Compte rendu écrit signé par l'employeur et le salarié
Contenu minimal	Date, thèmes abordés, besoins exprimés, propositions de formation, engagements
Conservation	Durée minimale de cinq ans par l'employeur
Contrôle	Document tenu à disposition de l'ITM en cas de vérification
Sanction	Absence de formalisation : pas de sanction légale spécifique, mais risque de contentieux

Pratiques et recommandations

Utiliser un modèle de compte rendu structuré, adapté à la politique RH de l'entreprise, afin d'assurer la traçabilité des entretiens et la cohérence des informations recueillies.

Remettre au salarié une copie du compte rendu signé et veiller à ce que le contenu du document reflète fidèlement les échanges et les engagements pris lors de l'entretien.

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

Annexer les observations écrites du salarié au compte rendu en cas de désaccord sur son contenu, afin de préserver la traçabilité des divergences.

Conserver la formalisation écrite comme outil de sécurisation de la démarche de gestion des compétences et de prévention de tout litige relatif à l'évolution professionnelle ou à l'accès à la formation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1 et s. du Code du travail	Formation professionnelle continue : cadre général des obligations de l'employeur
Art. L.251-1 et s. du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
RGPD / Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles dans la gestion du dossier salarié
Politique interne / règlement intérieur	Peut prévoir une obligation de formalisation de l'entretien professionnel

Le droit luxembourgeois ne prévoit pas de texte équivalent à l'article L. 6315-1 du Code du travail français. Il n'existe pas au Luxembourg d'obligation légale générale de tenir un entretien professionnel biennal ni d'en rédiger un compte rendu formel. La formalisation écrite reste néanmoins fortement recommandée pour garantir la traçabilité et prévenir tout litige relatif à l'évolution professionnelle ou à l'accès à la formation.

Voir aussi

- Objectifs de l'entretien professionnel au Luxembourg
- Différence entre entretien annuel et entretien professionnel
- Contestation du contenu de l'entretien professionnel
- Fiche de poste et formations attendues

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.