

# Le passeport de compétences est-il obligatoire au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le passeport de compétences **n'est pas obligatoire au Luxembourg**. Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'impose sa création, sa détention ou sa présentation, que ce soit pour les salariés ou les employeurs, dans le secteur privé ou public.

Toutefois, une obligation peut exister si elle est prévue par une convention collective ou un accord d'entreprise spécifique. En dehors de ce cadre conventionnel, l'élaboration du passeport de compétences reste une démarche volontaire et facultative.

## Définition

Le passeport de compétences est un document individuel recensant les compétences professionnelles, techniques et transversales acquises par un salarié tout au long de sa carrière, quel que soit le mode d'acquisition (formation initiale, continue, expérience professionnelle, activités bénévoles, etc.). Il vise à valoriser le parcours professionnel, à faciliter la mobilité interne et externe, et à soutenir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au sein des entreprises luxembourgeoises.

Ce document n'a pas de définition légale dans le Code du travail luxembourgeois, mais il est reconnu comme un outil de gestion des ressources humaines et de développement professionnel.

## Questions fréquentes

### À quoi sert le passeport de compétences pour les entreprises luxembourgeoises ?

Le passeport de compétences est un outil de gestion des ressources humaines permettant de valoriser le parcours professionnel des salariés, de faciliter la mobilité interne et externe, et de soutenir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il recense les diplômes, certificats, formations, expériences et compétences techniques et comportementales acquises. Son utilisation est recommandée notamment lors de bilans de compétences, de démarches VAE ou de procédures de reclassement.

### Comment encourager les salariés à créer leur passeport de compétences sans l'imposer ?

L'employeur peut encourager les salariés à élaborer leur passeport lors des entretiens annuels d'évaluation, en présentant les avantages pour leur parcours professionnel. Cette démarche doit respecter les principes d'égalité de traitement et de confidentialité des données personnelles. Il convient de documenter toute démarche liée à la gestion des compétences pour garantir la traçabilité et la conformité aux obligations légales.

### Le passeport de compétences est-il obligatoire au Luxembourg ?

Non, le passeport de compétences n'est pas obligatoire au Luxembourg. Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'impose sa création, sa détention ou sa présentation, que ce soit pour les salariés ou les employeurs dans le secteur privé ou public. Son élaboration reste une démarche volontaire et facultative, sauf si une convention collective ou un accord d'entreprise spécifique en dispose autrement.

## Quels outils sont disponibles pour créer un passeport de compétences au Luxembourg ?

L'ADEM et d'autres organismes publics proposent des outils numériques pour accompagner la création d'un passeport de compétences. Ces outils permettent une auto-évaluation librement définie couvrant diplômes, certificats, formations, expériences et compétences. Leur utilisation est facultative et à la discrétion des salariés et des employeurs.

## Une convention collective peut-elle rendre le passeport de compétences obligatoire ?

Oui, une convention collective ou un accord d'entreprise spécifique peut prévoir l'obligation de créer ou de présenter un passeport de compétences. Dans ce cas, l'obligation découle de la convention ou de l'accord, et non de la loi. En dehors de ce cadre conventionnel, la démarche reste volontaire.

## Conditions d'exercice

L'absence d'obligation légale est encadrée par les règles suivantes qui délimitent le champ d'application du passeport de compétences au Luxembourg.

Condition	Détail
Obligation légale	Aucune disposition du Code du travail n'impose la détention ou l'élaboration d'un passeport
Secteur concerné	Absence d'obligation dans le secteur privé comme dans le secteur public
Obligation conventionnelle	Peut être imposée par convention collective ou accord d'entreprise spécifique
Source de l'obligation	Découle alors de la convention ou de l'accord, et non de la loi

## Modalités pratiques

La création volontaire d'un passeport de compétences suit des modalités pratiques définies de façon souple par les parties.

Modalité	Détail
Initiative	Démarche volontaire du salarié ou de l'employeur dans le cadre de la gestion des talents
Contenu	Librement défini : diplômes, certificats, formations, expériences, compétences techniques et comportementales
Outils disponibles	Outils numériques proposés par l' <u>ADEM</u> ou d'autres organismes publics
Caractère facultatif	Utilisation non obligatoire, à la discrétion des utilisateurs

## Pratiques et recommandations

**Recommander** le passeport de compétences dans le cadre de la gestion active des carrières, des bilans de compétences, des démarches VAE ou des procédures de reclassement, sans l'imposer hors cadre conventionnel.

**Encourager** les salariés à élaborer leur passeport lors des entretiens annuels d'évaluation, en respectant les principes d'égalité de traitement et de confidentialité des données personnelles.

**Documenter** toute démarche liée à la gestion des compétences pour garantir la traçabilité et la conformité aux obligations légales applicables.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	Aucun article n'impose la détention, la création ou la présentation d'un passeport de compétences
<b>Art. <u>L.123-1</u> à <u>L.123-7</u> du Code du travail</b>	Travail à temps partiel : conditions et droits des salariés à temps partiel (ne concerne pas les entretiens professionnels)
<b>Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail</b>	Entretien préalable au licenciement dans les entreprises de 150 salariés et plus
<b>Art. <u>L.542-1</u> et suivants du Code du travail</b>	Formation professionnelle continue
<b>Art. <u>L.622-1</u> et suivants du Code du travail</b>	Placement par l' <u>ADEM</u> et services d'aide à l'emploi
<b>Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
<b>Règlement (UE) 2016/679 – RGPD</b>	Protection des données personnelles applicable au Luxembourg

L'absence de caractère obligatoire du passeport de compétences n'exclut pas son intérêt stratégique pour anticiper les besoins en compétences et sécuriser les parcours professionnels, notamment dans un contexte de transformation des métiers et d'évolution des qualifications. Il est recommandé de documenter toute démarche liée à la gestion des compétences pour garantir la traçabilité et la conformité aux obligations légales.

## Voir aussi

- [Qu'est-ce que le passeport de compétences ?](#)
- [Lien entre formation et GPEC](#)
- [Anticiper les besoins en compétences](#)
- [Plan de développement individuel](#)

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.