

Quelle est la valeur juridique d'un entretien tenu par visioconférence ?

Réponse courte

Un entretien tenu par visioconférence au Luxembourg en 2025 a la **même valeur juridique** qu'un entretien en présentiel, à condition que les droits du salarié soient strictement respectés (information préalable, droit à la défense, confidentialité, égalité de traitement).

La régularité de la procédure impose à l'employeur de garantir l'accès technique, la confidentialité, la traçabilité et l'absence de discrimination. L'accord du salarié n'est requis que si une convention le prévoit ou en cas d'impossibilité technique ou médicale.

En cas de non-respect de ces exigences, la validité juridique de l'entretien peut être contestée. Il est donc essentiel de documenter chaque étape et de s'assurer que le salarié peut participer dans des conditions équitables.

Définition

Un entretien tenu par visioconférence désigne toute réunion, audition ou échange entre un ou plusieurs salariés et l'employeur, réalisée à distance via un dispositif de communication audiovisuelle permettant une interaction en temps réel. Ce mode d'échange s'applique à divers contextes RH, tels que les entretiens d'embauche, d'évaluation, disciplinaires ou préalables à un licenciement.

La visioconférence constitue une modalité technique d'organisation du travail, à condition de garantir l'authenticité des échanges et le respect des droits fondamentaux du salarié. Elle ne modifie pas la nature juridique de l'entretien, mais impose des exigences spécifiques en matière de traçabilité, de confidentialité et d'égalité de traitement.

Conditions d'exercice

La validité juridique d'un entretien par visioconférence repose sur le respect des droits du salarié, notamment :

- Le droit à l'information préalable sur la date, l'heure, le support technique et les modalités de l'entretien (article [L.121-6](#) du Code du travail).
- Le droit à la défense, en particulier lors d'un entretien disciplinaire ou préalable à un licenciement (articles [L.124-2](#), [L.124-3](#), [L.124-4](#)).
- Le droit à la confidentialité et à la protection des données personnelles (loi du 1er août 2018 et articles [L.261-1](#) et suivants).
- L'égalité de traitement avec les salariés convoqués en présentiel (article [L.241-1](#)).

L'accord du salarié n'est pas requis sauf disposition conventionnelle contraire ou impossibilité technique ou médicale dûment justifiée. L'employeur doit s'assurer que le salarié dispose des moyens nécessaires pour participer dans des conditions équitables.

Modalités pratiques

L'employeur doit :

- Informer le salarié par écrit, en amont, de la tenue de l'entretien, en précisant la date, l'heure, le support technique utilisé et les modalités d'assistance éventuelle.
- Vérifier que le salarié dispose d'une connexion internet stable, d'un équipement adéquat et d'un environnement garantissant la confidentialité.
- Mentionner explicitement dans la convocation la tenue en visioconférence, notamment pour les entretiens disciplinaires ou préalables à un licenciement, et rappeler le droit du salarié à se faire assister.
- S'assurer que l'entretien permet un échange direct, sans enregistrement sauf accord exprès et écrit des parties, et sans présence de tiers non autorisés.

En cas de difficulté technique empêchant le déroulement normal de l'entretien, il convient de reprogrammer celui-ci ou de proposer une alternative équitable.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Recueillir une confirmation écrite de la bonne réception de la convocation et de la capacité technique du salarié à participer à l'entretien.
- Documenter précisément le déroulement de l'entretien, notamment pour les entretiens à portée disciplinaire ou de rupture du contrat, afin de garantir la traçabilité et prévenir toute contestation.
- Veiller à la neutralité du cadre, à la sécurisation de la connexion et à la protection des données personnelles.
- Prévoir une assistance technique en cas de besoin et informer le salarié des modalités de recours en cas de difficulté.

L'employeur doit également s'assurer que la procédure respecte l'encadrement humain et la possibilité pour le salarié d'être accompagné ou assisté, conformément aux exigences du Code du travail.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.121-6](#) (information du salarié)
 - Articles [L.124-2](#), [L.124-3](#), [L.124-4](#) (procédure disciplinaire et licenciement)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
 - Articles [L.261-1](#) et suivants (protection des données à caractère personnel)
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **Jurisprudence nationale** : reconnaissance de la validité des entretiens à distance sous réserve du respect des droits du salarié et de la régularité de la procédure

L'employeur doit toujours vérifier que le salarié dispose effectivement des moyens techniques et d'un environnement confidentiel pour participer à l'entretien, et documenter ces vérifications afin d'éviter toute contestation sur la régularité de la procédure.

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.