

L'employeur peut-il imposer un entretien professionnel à un salarié en télétravail ?

Réponse courte

L'employeur peut **imposer un entretien professionnel** à un salarié en télétravail dans le cadre de son **pouvoir d'organisation** (L.121-4), au même titre qu'un salarié en présentiel. Le télétravail ne constitue pas une exemption de participation aux dispositifs RH normaux : le salarié reste pleinement intégré à l'organisation de l'entreprise, dans le respect de la **convention collective interprofessionnelle du 20 février 2020** sur le télétravail.

L'entretien peut se tenir en **visioconférence** ou en **présentiel** avec un délai de prévenance raisonnable et la prise en charge des frais de déplacement éventuels. Le refus injustifié peut constituer un manquement aux obligations contractuelles. L'égalité de traitement entre catégories de salariés (L.241-2 et L.251-2) entre télétravailleurs et salariés en présentiel doit être garantie, et la confidentialité préservée selon le **RGPD**.

Définition

L'entretien professionnel structuré sur l'évolution de carrière est un échange formalisé entre l'employeur et le salarié portant sur l'évolution professionnelle, la formation et l'adaptation à l'emploi. Il se distingue de l'entretien d'évaluation (performance) et de l'entretien préalable à licenciement.

Le **télétravail** est encadré au Luxembourg par la convention collective interprofessionnelle du 20 février 2020 et n'exempte pas le salarié des dispositifs RH normaux : il reste tenu aux échanges professionnels structurés avec son employeur.

Questions fréquentes

Comment garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés en présentiel ?

L'égalité de traitement (L.241-2 et L.251-2) impose les mêmes opportunités et modalités d'accès aux entretiens. L'employeur doit garantir un accès équivalent aux opportunités d'évolution et vérifier que le salarié dispose des moyens techniques nécessaires.

L'employeur peut-il imposer un entretien professionnel à un salarié en télétravail ?

L'employeur peut imposer un entretien professionnel à un salarié en télétravail dans le cadre de son pouvoir d'organisation (L.121-4), au même titre qu'un salarié en présentiel. Le télétravail ne constitue pas une exemption de participation aux dispositifs RH normaux.

L'entretien doit-il se tenir en visioconférence ou en présentiel ?

L'entretien peut se tenir en visioconférence sécurisée ou en présentiel avec un délai de prévenance raisonnable. En cas de présentiel exceptionnel, les frais de déplacement sont à charge de l'employeur. Les outils utilisés doivent être chiffrés pour préserver la confidentialité.

Quel cadre légal encadre le télétravail au Luxembourg ?

Le télétravail est encadré au Luxembourg par la convention collective interprofessionnelle du 20 février 2020. Elle n'exempte pas le salarié des dispositifs RH normaux : il reste pleinement intégré à l'organisation et tenu aux échanges professionnels structurés avec l'employeur.

Quelle documentation conserver après l'entretien à distance ?

L'entretien doit donner lieu à un compte rendu écrit signé par les deux parties, remis au salarié et conservé au dossier individuel conformément au RGPD. Le suivi des actions décidées doit être tracé dans le temps pour démontrer le respect de l'obligation d'adaptation.

Un salarié en télétravail peut-il refuser un entretien professionnel ?

Le refus injustifié d'un entretien professionnel relevant du pouvoir d'organisation peut constituer un manquement aux obligations contractuelles du salarié. L'entretien doit cependant être organisé dans des conditions permettant la participation effective et le respect de la confidentialité.

Conditions d'exercice

L'employeur doit organiser l'entretien dans des conditions permettant la participation effective du salarié, en respectant la confidentialité et l'égalité de traitement avec les salariés en présentiel.

Condition	Exigence
Pouvoir d'organisation	L'employeur peut imposer l'entretien dans le cadre normal du contrat (L.121-4)
Convocation écrite	Date, mode (visio ou présentiel), thèmes abordés
Délai de prévenance	Raisonné, permettant la préparation du salarié
Temps de travail effectif	Entretien rémunéré, sans perte de droits
Égalité télétravail/présentiel	Mêmes opportunités et modalités d'accès (L.241-2 , L.251-2)
Confidentialité	Outils sécurisés, échanges protégés (RGPD)

Modalités pratiques

L'organisation à distance suppose des outils sécurisés et la vérification que le salarié dispose de l'équipement nécessaire ; à défaut, l'entretien doit pouvoir se tenir en présentiel avec frais de déplacement pris en charge par l'employeur.

Démarche	Précision
Convocation écrite	Date, heure, lieu ou mode de connexion, thèmes
Visioconférence sécurisée	Outils chiffrés, environnement confidentiel
Présentiel exceptionnel	Délai raisonnable, frais de déplacement à charge de l'employeur
Compte rendu signé	Remis au salarié, conservé au dossier individuel
Conservation	Dossier individuel, conformément au RGPD
Suivi	Mise en œuvre des actions décidées tracée dans le temps

Pratiques et recommandations

Privilégier la visioconférence sécurisée pour préserver les conditions de télétravail tout en garantissant la confidentialité des échanges.

Vérifier que le salarié dispose des moyens techniques nécessaires (connexion, équipement, environnement adapté).

Prévoir une charte interne précisant les modalités d'entretien à distance, intégrée à la politique télétravail.

Documenter chaque entretien par un compte rendu écrit signé par les deux parties, conservé au dossier individuel.

Garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés en présentiel dans l'accès aux opportunités d'évolution.

Reporter l'entretien en cas d'impossibilité technique avérée plutôt que le supprimer, pour préserver le suivi du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-3 du Code du travail	Forme écrite du contrat (avenant si modification essentielle)
Art. L.121-4	Pouvoir d'organisation de l'employeur
Art. L.241-2 et L.251-2	Égalité de traitement (sexe, autres motifs)
Convention collective télétravail (20/02/2020)	Cadre du télétravail au Luxembourg
Loi du 1er août 2018 et RGPD	Protection des données personnelles
Art. L.414-9	Co-décision sur critères généraux d'appréciation (? 150 salariés)

Le refus injustifié d'un entretien professionnel relevant du pouvoir d'organisation peut constituer un manquement aux obligations contractuelles du salarié. À l'inverse, l'absence d'organisation d'entretiens par l'employeur affaiblit sa position face à un litige sur l'obligation d'adaptation ([L.312-9](#)). La traçabilité écrite est essentielle.

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.