Peut-on imposer un entretien professionnel à un salarié en télétravail ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut imposer un entretien professionnel à un salarié en télétravail. Cette obligation s'applique à tous les salariés, quelle que soit la modalité d'exécution du contrat, conformément à l'article L.124-7 du Code du travail luxembourgeois.

Le salarié en télétravail est tenu de participer à l'entretien professionnel, sauf motif légitime (maladie, congé, force majeure). L'entretien peut être organisé en visioconférence si le salarié dispose des moyens techniques nécessaires, ou en présentiel avec un délai de prévenance raisonnable et la prise en charge des frais de déplacement éventuels. Le refus injustifié de participer à l'entretien peut constituer un manquement aux obligations contractuelles.

Définition

L'entretien professionnel est une rencontre formelle entre l'employeur et le salarié, destinée à examiner les perspectives d'évolution professionnelle, les besoins en formation et l'adaptation aux évolutions des emplois. Il se distingue de l'entretien d'évaluation, qui porte sur la performance individuelle du salarié.

Au Luxembourg, l'entretien professionnel est obligatoire pour tous les salariés, sans distinction de statut ou de modalités d'exécution du contrat, conformément à l'article L.124-7 du Code du travail. Cette obligation s'applique également aux salariés en télétravail.

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.

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

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 professionnel au moins tous les deux ans pour chaque salarié disposant d’un contrat de travail en cours. Le salarié est tenu d’y participer, sauf en cas de motif légitime tel que maladie, congé légal ou force majeure.

L’entretien doit se dérouler pendant le temps de travail effectif, sans entraîner de perte de rémunération ni de droits pour le salarié. Le refus injustifié de participer à l’entretien peut constituer un manquement aux obligations contractuelles du salarié.

L’égalité de traitement doit être garantie entre salariés en télétravail et ceux en présentiel, notamment en ce qui concerne l’accès à l’entretien professionnel et les conditions de son déroulement.

Modalités pratiques

L’entretien professionnel peut être réalisé en présentiel ou à distance, sous réserve que la confidentialité et la qualité des échanges soient assurées. Pour les salariés en télétravail, l’employeur peut imposer la tenue de l’entretien en visioconférence, à condition que le salarié dispose des moyens techniques nécessaires.

Si la présence physique du salarié est requise dans les locaux de l’entreprise, l’employeur doit respecter un délai de prévenance raisonnable et prendre en charge les frais de déplacement éventuels. La convocation à l’entretien doit être écrite et préciser la date, l’heure, le lieu ou le mode de connexion, ainsi que les thèmes abordés.

Un compte rendu écrit de l’entretien doit être remis au salarié, et sa conservation doit respecter les règles de traçabilité et de protection des données personnelles.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d’adapter l’organisation de l’entretien professionnel aux contraintes du télétravail, en privilégiant des outils de visioconférence sécurisés et en veillant à la confidentialité des échanges.

L’employeur doit s’assurer que le salarié dispose des équipements nécessaires pour participer à distance. En cas d’impossibilité technique ou de circonstances exceptionnelles, l’entretien peut être reporté, mais il ne doit pas être omis.

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

Il est conseillé d’intégrer les modalités de l’entretien professionnel dans la politique interne de télétravail ou dans une charte dédiée, afin de prévenir tout litige. La traçabilité des entretiens et le respect du principe d’égalité de traitement sont essentiels.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article L.124-7 (obligation d’entretien professionnel tous les deux ans pour chaque salarié)
  - Article L.121-6 (égalité de traitement entre salariés)
  - Article L.261-1 et suivants (protection des données personnelles)
  - Article L.123-1 (obligations générales de l’employeur)
- **Jurisprudence nationale** (confirmation de l’applicabilité de l’entretien professionnel aux salariés en télétravail)
- **Autres textes associés :**
  - Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l’égard du traitement des données à caractère personnel

L’absence d’entretien professionnel régulier, y compris pour un salarié en télétravail, peut priver l’employeur de moyens de preuve en cas de litige sur l’évolution professionnelle ou la formation. Il est donc essentiel de documenter systématiquement chaque entretien, d’en assurer la traçabilité et de respecter la confidentialité des données échangées.

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.