

# L'entretien professionnel est-il obligatoire au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'entretien professionnel **n'est pas obligatoire** de manière générale en droit luxembourgeois : aucune disposition n'impose un entretien biennal pour tous les salariés, contrairement au droit français. Trois cas spécifiques d'obligation légale existent : retour de **congé parental** (L.234-45), retour de **congé de maternité** (L.332-3) et procédure de **reclassement professionnel** (L.551-5).

En dehors de ces cas, l'entretien peut être rendu obligatoire par une **convention collective** ou un accord d'entreprise applicable, ou être mis en place volontairement par l'employeur dans le cadre de sa politique RH. L'employeur reste tenu à l'**obligation d'adaptation** des salariés (L.312-9) et au respect du principe d'égalité de traitement applicable à la promotion (L.241-2 et L.251-2).

## Définition

L'**entretien professionnel** est un temps d'échange formalisé entre l'employeur et le salarié, distinct de l'entretien d'évaluation, visant à examiner les perspectives d'évolution professionnelle, les besoins en formation et l'adaptation à l'emploi.

Il se distingue de l'entretien d'évaluation des performances individuelles et n'a pas de cadre légal général au Luxembourg, sauf dans les trois situations spécifiques où il devient obligatoire.

## Questions fréquentes

### Dans quels cas un entretien est-il légalement obligatoire au Luxembourg ?

Trois cas imposent un entretien : le retour de congé parental (L.234-45), le retour de congé de maternité (L.332-3) et la procédure de reclassement professionnel (L.551-5). Hors ces situations, l'entretien relève de la liberté de l'employeur ou de la convention collective.

### L'entretien professionnel est-il obligatoire au Luxembourg ?

L'entretien professionnel n'est pas obligatoire de manière générale en droit luxembourgeois. Aucune disposition n'impose un entretien biennal pour tous les salariés, contrairement au droit français. Trois cas spécifiques d'obligation légale existent toutefois en matière de retour de congé.

### Quel formalisme appliquer à l'entretien professionnel ?

L'organisation suppose une convocation écrite (date, lieu, thèmes), un délai raisonnable de préparation, un cadre confidentiel hors procédure disciplinaire et un compte rendu signé conservé au dossier individuel dans le respect du RGPD et de la loi du 1er août 2018.

### Quelle obligation d'adaptation pèse sur l'employeur ?

L'employeur reste tenu à l'obligation d'adaptation des salariés à leur emploi (L.312-9) et au respect du principe d'égalité de traitement (L.241-2 et L.251-2). Les entretiens périodiques constituent un outil pratique pour démontrer le respect de cette obligation.

### Quelles sont les sanctions en cas de non-respect d'un entretien obligatoire ?

Le non-respect des entretiens légalement obligatoires (retour de congé parental, maternité, reclassement) peut être constaté par l'Inspection du travail (ITM) et engager la responsabilité civile de l'employeur. Hors ces cas, l'absence d'entretien n'est pas sanctionnable.

## Une convention collective peut-elle imposer un entretien périodique ?

Oui, une convention collective ou un accord d'entreprise applicable peut rendre l'entretien professionnel obligatoire avec une périodicité déterminée. À défaut, l'employeur peut le mettre en place volontairement dans le cadre de sa politique RH, par exemple tous les 2 à 3 ans.

## Conditions d'exercice

L'obligation légale d'entretien est circonscrite à trois cas précis ; en dehors de ces situations, l'entretien relève de la liberté de l'employeur ou des dispositions conventionnelles applicables.

Condition	Exigence
Retour de congé parental	Entretien obligatoire à la reprise (L.234-45)
Retour de congé de maternité	Entretien obligatoire à la reprise (L.332-3)
Reclassement professionnel	Entretien intégré à la procédure (L.551-5)
Convention collective applicable	Peut imposer un entretien périodique
Politique RH volontaire	Liberté de l'employeur, pratique courante 2-3 ans
Égalité de traitement	Tous les salariés à situation comparable y ont accès

## Modalités pratiques

L'organisation des entretiens, qu'ils soient légalement obligatoires ou non, doit respecter un formalisme minimal pour garantir la traçabilité et la conformité au RGPD.

Démarche	Précision
Convocation écrite	Date, lieu, thèmes abordés communiqués au salarié
Délai raisonnable	Permettant la préparation du salarié
Cadre confidentiel	Hors procédure disciplinaire, lieu adapté
Compte rendu signé	Remis au salarié, conservé au dossier individuel
Conservation	Dossier individuel, dans le respect du RGPD
Cas obligatoires	Entretien systématique au retour de congé parental, maternité, reclassement
Suivi périodique	Mise en œuvre des actions décidées tracée

## Pratiques et recommandations

**Identifier** les cas légalement obligatoires (retour de congé parental, maternité, reclassement) et organiser systématiquement l'entretien correspondant.

**Vérifier** la convention collective applicable pour repérer d'éventuelles obligations conventionnelles supplémentaires.

**Mettre en place** une politique RH volontaire d'entretien périodique (tous les 2 à 3 ans) pour démontrer le respect de l'obligation d'adaptation ([L.312-9](#)).

**Former** les managers à la conduite d'entretien et à la distinction entre entretien professionnel et entretien d'évaluation.

**Documenter** chaque entretien par un compte rendu signé conservé au dossier individuel.

**Vérifier** l'égalité de traitement dans l'accès au dispositif (temps partiel, congé parental, handicap).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.234-45</a> du Code du travail	Entretien obligatoire au retour de congé parental
Art. <a href="#">L.332-3</a>	Entretien après congé de maternité
Art. <a href="#">L.551-5</a>	Entretien dans le cadre du reclassement professionnel
Art. <a href="#">L.312-9</a>	Obligation d'adaptation des salariés à leur emploi
Art. <a href="#">L.241-2</a> et <a href="#">L.251-2</a>	Égalité de traitement incluant la promotion
Art. <a href="#">L.414-9</a> , point 3	Co-décision sur critères généraux (? 150 salariés)
Loi du 1er août 2018 et RGPD	Protection des données personnelles

Le non-respect des entretiens légalement obligatoires (retour de congé parental, maternité, reclassement) peut être constaté par l'Inspection du travail ([ITM](#)) et engager la responsabilité civile de l'employeur. En dehors de ces cas, l'absence d'entretien n'est pas sanctionnable mais affaiblit la défense en cas de litige sur l'obligation d'adaptation.

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.