

L'entretien professionnel est-il obligatoire au Luxembourg ?

Réponse courte

L'**entretien professionnel** n'est pas obligatoire de façon générale au Luxembourg pour tous les salariés. Il devient toutefois **obligatoire dans des situations spécifiques**, notamment pour les salariés concernés par un **reclassement professionnel** ou en **contrat d'apprentissage**, conformément au Code du travail et à la législation sectorielle.

En dehors de ces cas particuliers, l'organisation d'un entretien professionnel dépend des **conventions collectives**, des **accords d'entreprise** ou de la politique interne de l'employeur. L'absence d'entretien professionnel n'est pas sanctionnée par la loi, sauf disposition conventionnelle ou situation particulière.

Définition

L'**entretien professionnel** est un échange formalisé entre l'employeur et le salarié, distinct de l'entretien d'évaluation, ayant pour objectif d'examiner les **perspectives d'évolution professionnelle** du salarié. Il porte notamment sur les qualifications, l'emploi et les **besoins en formation**, et s'inscrit dans une démarche de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**.

Cet entretien ne constitue pas une évaluation de la performance, mais vise à accompagner le salarié dans son **parcours professionnel** au sein de l'entreprise. Il favorise l'identification des aspirations professionnelles et des opportunités de développement.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le Code du travail ne prévoit pas d'**obligation générale** d'organiser un entretien professionnel périodique pour tous les salariés. Toutefois, des **obligations spécifiques** existent dans certains cas, notamment dans le cadre du reclassement professionnel ou pour les salariés en contrat d'apprentissage.

Pour les salariés concernés par un **reclassement interne ou externe**, l'employeur doit organiser des entretiens d'orientation et de suivi conformément aux articles [L.551-1](#) et suivants du Code du travail. Les salariés en **apprentissage** bénéficient également d'entretiens d'évaluation et de suivi, prévus par la législation sectorielle.

En dehors de ces situations, la tenue d'un entretien professionnel dépend des conventions collectives, accords d'entreprise ou de la politique interne de l'employeur.

Modalités pratiques

Lorsqu'il est organisé, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'une **convocation écrite** précisant son objet et sa finalité. Il est recommandé de préparer un **support écrit** retraçant les thèmes abordés, tels que la formation, l'évolution professionnelle, la mobilité ou les aspirations du salarié.

Un **compte rendu écrit** doit être remis au salarié afin d'assurer la traçabilité de l'entretien et de respecter l'obligation de transparence. La **confidentialité des échanges** doit être garantie, et la présence d'un tiers n'est possible qu'avec l'accord exprès des deux parties.

L'entretien doit être **dissocié de l'entretien d'évaluation**, qui porte sur la performance, afin de respecter la finalité propre à chaque démarche.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**organiser un entretien professionnel au moins tous les deux ans** pour les salariés en CDI, ainsi qu'à l'issue de périodes clés telles que le retour de congé parental, une longue absence ou un reclassement. Cette pratique permet d'**anticiper les besoins en compétences**, de favoriser la mobilité interne et d'identifier les besoins de formation.

L'**égalité de traitement** entre les salariés doit être respectée lors de l'organisation des entretiens professionnels. Il est conseillé de **formaliser chaque entretien par écrit** et de conserver les documents afférents afin de pouvoir justifier de la démarche en cas de contestation.

La **traçabilité** et l'**encadrement humain** de la procédure sont essentiels pour garantir la conformité au droit du travail et prévenir tout litige relatif à la gestion des carrières ou à la formation.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - **Articles L.551-1 à L.551-7** (reclassement professionnel : obligation d'entretiens d'orientation et de suivi)
 - **Articles L.111-1 et suivants** (égalité de traitement)
 - **Articles L.121-6 et suivants** (droit à la formation)
- **Législation sectorielle :**
 - Dispositions relatives à l'apprentissage (entretiens d'évaluation et de suivi)
- **Conventions collectives et accords d'entreprise :**
 - Possibilité d'instaurer une obligation d'entretien professionnel et d'en fixer les modalités

L'**absence d'entretien professionnel** n'est pas sanctionnée par le Code du travail, sauf disposition conventionnelle ou situation particulière (reclassement, apprentissage). Il est **essentiel de vérifier les conventions collectives** applicables et de **formaliser toute démarche d'entretien** pour prévenir les litiges relatifs à la gestion des carrières, à la formation et à l'égalité de traitement.

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.