

Comment organiser un entretien professionnel conforme au droit luxembourgeois ?

Réponse courte

L'entretien professionnel est une obligation légale pour tout employeur luxembourgeois devant être réalisé tous les 24 mois pour chaque salarié, ainsi qu'après certaines absences prolongées. Il doit être formalisé par écrit, conduit par un responsable formé et documenté selon les exigences du Code du travail [L.414-3](#), sous peine d'une amende administrative de 10.000 euros par infraction.

Définition

L'entretien professionnel constitue un échange formalisé et obligatoire entre le salarié et l'employeur ou son représentant qualifié. Il se distingue explicitement de l'entretien annuel d'évaluation et vise exclusivement à examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié en termes de qualifications et d'emploi.

Conditions d'exercice

L'entretien professionnel s'applique à toutes les entreprises luxembourgeoises, sans condition de taille ou de secteur d'activité. Il concerne l'ensemble des salariés en CDI ou CDD.

La périodicité légale est fixée à 24 mois ([L.414-4](#)), avec des entretiens supplémentaires obligatoires après : congé maternité, congé parental, congé d'adoption, arrêt maladie supérieur à 6 mois.

L'entretien doit être réalisé pendant le temps de travail effectif et rémunéré comme tel, par un responsable ayant suivi une formation spécifique aux techniques d'entretien professionnel.

Modalités pratiques

La procédure impose le respect des étapes suivantes :

- Envoi d'une convocation écrite au minimum 15 jours avant la date prévue
- Utilisation exclusive du support d'entretien standardisé défini par règlement grand-ducal
- Rédaction d'un compte-rendu détaillé selon le modèle réglementaire
- Signature obligatoire du document par les deux parties
- Remise immédiate d'une copie au salarié
- Archivage sécurisé des documents pendant 5 ans minimum

Pratiques et recommandations

Pour garantir la conformité et l'efficacité des entretiens :

- Mettre en place un programme de formation des managers aux techniques d'entretien
- Établir un planning annuel des entretiens à réaliser
- Prévoir une durée minimale d'une heure par entretien
- Préparer en amont les éléments relatifs au parcours du salarié
- Documenter précisément les souhaits d'évolution et besoins en formation
- Assurer un suivi régulier des actions convenues
- Garantir la confidentialité des échanges

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.414-3](#) : Obligations générales et cadre de l'entretien professionnel
- [L.414-4](#) : Périodicité et modalités d'organisation
- [L.241-1](#) : Principe d'égalité de traitement
- [L.423-1](#) : Protection des données personnelles
- [L.542-1](#) à [L.542-4](#) : Dispositions relatives à la formation professionnelle continue

Règlement grand-ducal du 15 juillet 2024 fixant les modalités pratiques de l'entretien professionnel.

Le défaut d'organisation des entretiens professionnels ou leur non-conformité expose l'employeur à une amende administrative de 10.000 euros par salarié concerné. L'absence de traçabilité ou de formalisation écrite constitue une infraction distincte également sanctionnable.

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.