

## Existe-t-il une obligation d'entretien professionnel périodique ?

### Réponse courte

Il n'existe pas, en 2025, d'obligation légale générale imposant aux employeurs du secteur privé au Luxembourg d'organiser un entretien professionnel périodique distinct de l'entretien d'évaluation. Cette obligation peut toutefois découler de conventions collectives, d'accords d'entreprise ou de dispositions spécifiques applicables à certains secteurs ou catégories de salariés.

Une exception concerne les salariés en situation de reclassement interne, pour lesquels l'employeur doit organiser des entretiens réguliers, au moins une fois par an, portant sur l'évolution professionnelle, l'adaptation du poste et les besoins en formation, conformément à l'article L.551-1 du Code du travail. En dehors de ces cas, la tenue d'un entretien professionnel périodique relève de la politique interne de l'employeur.

### Définition

L'entretien professionnel périodique désigne un échange formalisé entre l'employeur et le salarié, distinct de l'entretien d'évaluation, visant à examiner le parcours professionnel, les perspectives d'évolution, les besoins en formation et les conditions de développement des compétences du salarié au sein de l'entreprise. Cet entretien s'inscrit dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sans se confondre avec les entretiens liés à l'évaluation de la performance.

### Conditions d'exercice

À la date de 2025, la législation luxembourgeoise ne prévoit aucune obligation générale imposant aux employeurs du secteur privé d'organiser un entretien professionnel périodique distinct de l'entretien d'évaluation. Toutefois, certaines obligations spécifiques peuvent découler de conventions collectives, d'accords d'entreprise ou de dispositions particulières applicables à certains secteurs ou catégories de salariés, notamment en matière de formation continue ou de reclassement interne.

Pour les salariés en situation de reclassement interne, l'article L.551-1 du Code du travail impose à l'employeur d'organiser des entretiens réguliers portant sur l'évolution professionnelle et les perspectives de réintégration. En dehors de ces cas spécifiques, la tenue d'un entretien professionnel périodique relève de la politique interne de l'employeur.

## Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale générale, la fréquence, le contenu et la formalisation de l'entretien professionnel périodique sont laissés à l'appréciation de l'employeur, sauf stipulation contraire dans une convention collective ou un accord d'entreprise. Lorsque l'entretien est organisé, il est recommandé de le formaliser par écrit, d'en préciser les objectifs (formation, mobilité, évolution de carrière), d'en informer le salarié à l'avance et de conserver une trace des échanges.

Pour les salariés en reclassement interne, l'entretien doit être organisé au moins une fois par an et porter sur l'adaptation du poste, les besoins en formation et les perspectives d'évolution. Le contenu et la périodicité de ces entretiens doivent être documentés conformément aux exigences du Code du travail.

## Pratiques et recommandations

Bien que non obligatoire pour l'ensemble des salariés, la mise en place d'entretiens professionnels périodiques constitue une bonne pratique en matière de gestion des ressources humaines. Elle permet d'anticiper les besoins en compétences, de favoriser la mobilité interne et de répondre aux obligations de formation continue prévues par l'article L.542-2 du Code du travail. Il est conseillé d'intégrer ces entretiens dans la politique RH de l'entreprise, d'en définir les modalités dans le règlement interne ou dans une charte, et d'assurer la traçabilité des entretiens réalisés.

Pour les entreprises soumises à une convention collective prévoyant une telle obligation, il convient de respecter strictement les modalités prévues par le texte conventionnel, sous peine de sanctions.

## Cadre juridique

- Code du travail, articles L.551-1 et suivants (reclassement interne)
- Code du travail, article L.542-2 (formation continue)
- Conventions collectives sectorielles ou d'entreprise applicables
- Jurisprudence nationale relative à l'obligation d'adaptation et de formation

L'absence d'obligation légale générale n'exonère pas l'employeur de ses responsabilités en matière d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi et de prévention des risques d'inaptitude. La tenue régulière d'entretiens professionnels, même non imposée par la loi, peut constituer un élément de preuve de la bonne gestion des obligations de formation et d'adaptation, notamment en cas de litige relatif à la rupture du contrat de travail.

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.