Quels sont les objectifs d'un entretien professionnel au Luxembourg ?

Réponse courte

Les objectifs d'un entretien professionnel au Luxembourg sont d'examiner les **perspectives d'évolution professionnelle** du salarié, d'identifier ses besoins en formation, d'aborder ses souhaits de mobilité interne ou externe, et d'adapter ses compétences aux évolutions du poste et de l'entreprise. Cet entretien vise à garantir l'égalité d'accès à la **formation professionnelle** et à sécuriser les parcours professionnels dans le respect des principes de non-discrimination.

Il s'inscrit dans une démarche de **gestion anticipée des compétences** et constitue une bonne pratique permettant à l'employeur d'accompagner le salarié dans son évolution professionnelle, tout en assurant la traçabilité des échanges. Contrairement au droit français, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation légale générale d'entretien professionnel biennal.

Définition

L'**entretien professionnel** est un échange formalisé entre l'employeur et le salarié, distinct de l'entretien d'évaluation, ayant pour but d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en matière de qualifications et d'emploi. Il s'inscrit dans une démarche de gestion anticipée des compétences et de sécurisation des parcours professionnels.

Le droit luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation légale générale d'entretien professionnel biennal comparable au dispositif français (Art. L. 6315-1 du Code du travail français). Cet entretien constitue une bonne pratique de gestion des ressources humaines, qui peut être rendu obligatoire par convention collective ou accord d'entreprise. Il vise à garantir l'égalité de traitement et l'accès effectif à la formation professionnelle.

Questions fréquentes

L'entretien professionnel doit-il être conduit dans le respect de la non-discrimination ?

Oui, l'entretien professionnel doit être conduit dans le strict respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement entre salariés. L'employeur doit veiller à la neutralité de l'entretien, à l'absence de toute pression, et les données recueillies sont protégées par le RGPD et la loi du 1er août 2018.

L'entretien professionnel est-il obligatoire au Luxembourg comme en France ?

Contrairement au droit français, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation légale générale d'entretien professionnel biennal. Il constitue une bonne pratique recommandée qui peut être rendue obligatoire par convention collective ou accord d'entreprise, mais n'est pas imposée par la loi luxembourgeoise.

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

Quelle est la différence entre entretien professionnel et entretien d'évaluation au Luxembourg ?

L'entretien professionnel porte exclusivement sur les perspectives d'évolution professionnelle et les besoins en formation du salarié, tandis que l'entretien d'évaluation est centré sur la performance et les objectifs. Ces deux types d'entretiens ont des finalités distinctes et ne peuvent pas se substituer l'un à l'autre.

Quels sont les objectifs d'un entretien professionnel au Luxembourg ?

L'entretien professionnel vise à examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, identifier ses besoins en formation, aborder ses souhaits de mobilité interne ou externe, et adapter ses compétences aux évolutions du poste. Il s'inscrit dans une démarche de gestion anticipée des compétences et garantit l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Un compte rendu écrit doit-il être établi à l'issue d'un entretien professionnel ?

Un compte rendu écrit, signé par les deux parties, doit être établi à l'issue de l'entretien et remis au salarié. L'employeur doit conserver ce document pour assurer la traçabilité et pouvoir justifier de l'accomplissement de son obligation en cas de contrôle ou de litige.

Conditions d’exercice

L'entretien professionnel doit être organisé régulièrement dans les conditions suivantes :

Condition	Détail
Périodicité recommandée	Le droit luxembourgeois ne fixe pas de périodicité légale obligatoire de deux ans (cette obligation biennale est propre au droit français) ; une périodicité régulière est une bonne pratique RH recommandée
À l'issue d'absences prolongées	Il est recommandé de proposer un entretien professionnel après un congé parental, maternité, adoption ou période d'absence prolongée, conformément aux bonnes pratiques RH
Information du salarié	L'employeur est invité à informer le salarié de la tenue de cet entretien, de garantir la confidentialité des échanges et de permettre au salarié de s'exprimer librement
Respect de la non-discrimination	L'entretien doit être conduit dans le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement

Modalités pratiques

L'entretien professionnel se déroule selon les modalités suivantes.

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

Label	Détail
Objet exclusif	Porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, les besoins en formation, les souhaits de mobilité et l'adaptation des compétences aux évolutions du poste
Distinction avec l'évaluation	Ne peut en aucun cas se substituer à l'entretien d'évaluation des performances
Compte rendu écrit	Un compte rendu signé par les deux parties doit être établi à l'issue de l'entretien et remis au salarié
Traçabilité	L'employeur doit conserver le document pour justifier de l'accomplissement de ses obligations en cas de contrôle ou de litige

Pratiques et recommandations

Préparer l'entretien professionnel en amont, en analysant le parcours du salarié, les évolutions de son poste et les besoins de l'entreprise. L'entretien doit favoriser un dialogue ouvert sur les aspirations du salarié, les compétences à développer et les dispositifs de formation mobilisables.

Veiller à la neutralité de l'entretien, à l'absence de toute pression ou discrimination, et à l'encadrement humain du processus. Il est conseillé d'intégrer les conclusions de l'entretien dans la politique de gestion des ressources humaines, notamment en matière de plan de formation et de mobilité interne.

Cadre juridique

Référence	Objet
Bonnes pratiques RH / CCT applicables	L'entretien professionnel périodique est une pratique recommandée ; le droit luxembourgeois ne contient pas d'obligation légale générale d'entretien biennal (l'Art. L.124-7 concerne les indemnités de départ en cas de licenciement)
Art. L.241-1	Non-discrimination fondée sur le sexe dans la gestion des ressources humaines
Art. L.542-1 et s.	Droit à la formation professionnelle continue tout au long de la vie (l'Art. L.261-1 concerne le traitement de données personnelles à des fins de surveillance)
RGPD et loi du 1er août 2018	Protection des données issues de l'entretien
Jurisprudence nationale	Reconnaissance de l'entretien professionnel comme outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

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

L'entretien professionnel ne doit pas être confondu avec l'entretien d'évaluation : le premier porte exclusivement sur l'évolution professionnelle et la formation, tandis que le second concerne la performance et les objectifs du salarié. L'absence d'entretien professionnel peut constituer un manquement grave de l'employeur, notamment en cas de litige relatif à la formation ou à l'évolution de carrière.

Voir aussi

- Fréquence minimale des entretiens professionnels
- Différence entre entretien annuel et entretien professionnel
- Formalisation écrite de l'entretien professionnel
- Entretiens de carrière et abord de la formation
- Formations attendues mentionnées dans la fiche de poste

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.