

# Quelle différence entre entretien annuel et entretien professionnel au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'**entretien annuel d'évaluation** est un échange facultatif, organisé à l'initiative de l'employeur, qui vise à évaluer la performance du salarié, fixer des objectifs et discuter des conditions de travail. Il n'est pas encadré par une obligation légale spécifique au Luxembourg, et ses modalités dépendent de la politique interne de l'entreprise.

L'**entretien professionnel** est une bonne pratique RH fortement recommandée, mais qui ne constitue **pas une obligation légale au Luxembourg**. Contrairement au droit français (article L. 6315-1 du Code du travail français), le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation générale d'entretien professionnel périodique. L'employeur peut néanmoins choisir d'en organiser, notamment dans le cadre de sa politique de formation et de gestion des carrières, en veillant à ce qu'il soit distinct de l'évaluation des performances.

En résumé, la principale différence réside dans l'objet des deux entretiens : l'entretien professionnel porte sur l'évolution et la formation, l'entretien annuel d'évaluation est centré sur la performance. Ni l'un ni l'autre n'est imposé par une disposition spécifique du Code du travail luxembourgeois, bien que tous deux constituent des pratiques utiles à la gestion des ressources humaines.

## Définition

L'**entretien annuel d'évaluation** est un échange formalisé entre le salarié et son supérieur hiérarchique, destiné à évaluer les performances, fixer des objectifs pour l'année suivante et discuter des conditions de travail. Cette pratique relève de l'initiative de l'employeur et n'est pas imposée par la législation luxembourgeoise, bien qu'elle soit largement répandue dans les entreprises.

L'**entretien professionnel** est un entretien individuel centré sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, incluant les besoins en formation, l'acquisition de nouvelles compétences et les possibilités d'évolution de carrière. Au Luxembourg, il ne constitue **pas une obligation légale** spécifique, contrairement au droit français. Il doit néanmoins être clairement distinct de l'entretien annuel d'évaluation lorsque l'employeur choisit de l'organiser.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il séparer les deux types d'entretiens dans sa politique RH ?

Il est conseillé de séparer systématiquement l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel, afin d'éviter toute confusion entre évaluation de la performance et gestion des parcours professionnels. L'employeur doit veiller au respect de la protection des données personnelles conformément au RGPD lors de la conduite de ces deux types d'entretiens.

### L'entretien annuel d'évaluation est-il obligatoire au Luxembourg ?

Non, l'entretien annuel d'évaluation est facultatif au Luxembourg et ses modalités dépendent de la politique interne de l'entreprise. Ni l'entretien d'évaluation ni l'entretien professionnel ne sont imposés par une disposition spécifique du Code du travail luxembourgeois.

### L'entretien professionnel est-il imposé par le Code du travail luxembourgeois ?

Non, contrairement au droit français (article L. 6315-1 du Code du travail français), le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation générale d'entretien professionnel périodique. Il constitue une bonne pratique RH fortement recommandée, qui peut être rendue obligatoire par convention collective ou accord d'entreprise.

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

L'entretien annuel d'évaluation vise à évaluer la performance du salarié, fixer des objectifs et discuter des conditions de travail, tandis que l'entretien professionnel porte exclusivement sur les perspectives d'évolution et les besoins en formation. Ces deux entretiens ont des finalités distinctes et ne peuvent pas se substituer l'un à l'autre.

### Un compte rendu doit-il être établi après chaque type d'entretien ?

Pour l'entretien annuel d'évaluation, un compte rendu est recommandé mais non obligatoire légalement. Pour l'entretien professionnel, il est fortement conseillé d'établir un document écrit remis au salarié, permettant d'assurer la traçabilité et de prévenir tout litige relatif à l'évolution professionnelle ou à l'accès à la formation.

## Conditions d'exercice

Les deux entretiens répondent à des conditions d'exercice différentes, résumées dans le tableau ci-dessous :

Critère	Entretien annuel d'évaluation	Entretien professionnel
<b>Caractère légal</b>	Facultatif, aucune obligation légale spécifique	Facultatif (bonne pratique RH recommandée, non imposée par le droit luxembourgeois)
<b>Fréquence</b>	Déterminée par la politique interne	Déterminée par la politique interne (tous les 1 à 2 ans recommandé)
<b>Objet</b>	Évaluation des performances, objectifs	Perspectives d'évolution, besoins en formation
<b>Compte rendu</b>	Recommandé mais non obligatoire	Recommandé, sans obligation légale spécifique au Luxembourg
<b>Non-discrimination</b>	Respect des principes généraux du Code du travail	Respect de l'égalité de traitement obligatoire

## Modalités pratiques

Les deux types d'entretiens se distinguent dans leurs modalités de conduite comme suit.

Label	Détail
<b>Conduite de l'entretien annuel</b>	Généralement conduit par le supérieur hiérarchique direct ; porte sur les résultats, l'atteinte des objectifs, les compétences et les axes d'amélioration
<b>Compte rendu de l'entretien annuel</b>	Aucune obligation légale, mais recommandé signé par les deux parties pour assurer traçabilité et transparence
<b>Conduite de l'entretien professionnel</b>	Doit aborder les besoins en formation, souhaits d'évolution, adaptation au poste et perspectives de mobilité
<b>Document écrit pour l'entretien professionnel</b>	Devrait idéalement faire l'objet d'un document écrit remis au salarié
<b>Distinction obligatoire</b>	L'employeur veille à distinguer l'entretien professionnel de l'évaluation des performances
<b>Traçabilité</b>	La conservation des documents relatifs à l'entretien professionnel est recommandée, notamment en cas de litige

## Pratiques et recommandations

**Séparer** systématiquement l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel, afin de garantir la conformité aux exigences légales et d'éviter toute confusion entre évaluation de la performance et gestion des parcours professionnels. L'entretien professionnel doit être préparé en amont, avec une information claire du salarié sur ses objectifs, son contenu et ses enjeux.

**Formaliser** la procédure de l'entretien annuel par une charte ou un guide interne, d'assurer la traçabilité des échanges et de garantir l'objectivité des critères d'évaluation. Pour l'entretien professionnel, l'employeur doit conserver la preuve de sa réalisation et du contenu abordé, notamment en cas de contrôle de l'ITM ou de contestation par le salarié.

**Impliquer** un encadrement humain dans la conduite des entretiens et respecter la protection des données personnelles conformément au RGPD.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.542-1</u> et s.</b>	Formation professionnelle continue
<b>Art. <u>L.251-1</u> et s.</b>	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
<b>RGPD</b>	Protection des données personnelles
<b>Art. <u>L.261-1</u></b>	Traitement des données personnelles et surveillance (protection de la vie privée)

Contrairement au droit français (article L. 6315-1 du Code du travail français), le droit luxembourgeois ne prévoit **pas d'obligation légale générale d'entretien professionnel biennal**. L'entretien professionnel périodique constitue une **bonne pratique RH fortement recommandée**, mais non une obligation légale au Luxembourg. Les deux types d'entretiens peuvent néanmoins être organisés à l'initiative de l'employeur dans le cadre de sa politique RH, en veillant à respecter l'égalité de traitement et la protection des données personnelles.

## Voir aussi

- [Objectifs de l'entretien professionnel au Luxembourg](#)
- [Fréquence minimale des entretiens professionnels](#)
- [Refus de l'entretien professionnel par le salarié](#)
- [Formalisation écrite de l'entretien professionnel](#)

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.