Le plan de développement individuel est-il obligatoire au Luxembourg ?

Réponse courte

Le plan de développement individuel n'est **pas obligatoire au Luxembourg** selon la législation nationale. Sa mise en place relève d'une initiative volontaire de l'employeur, d'un accord collectif d'entreprise ou d'une politique interne.

Cependant, certaines **conventions collectives** ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositifs similaires au PDI. Il est donc nécessaire de vérifier les **obligations conventionnelles** applicables dans chaque secteur ou entreprise.

L'absence de PDI n'exonère pas l'employeur de ses **obligations générales** en matière de formation, d'évolution professionnelle et d'égalité de traitement.

Définition

Le plan de développement individuel (PDI) est un document formalisé qui identifie les besoins en compétences d'un salarié, fixe des **objectifs de progression professionnelle** et recense les actions de formation ou d'accompagnement à mettre en œuvre. Il s'inscrit dans une démarche de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, visant à accompagner l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise.

Le PDI peut être intégré à la politique de ressources humaines de l'employeur, notamment dans le cadre de la gestion des talents, de la mobilité interne ou de la préparation à de nouvelles fonctions. Il constitue un **outil de suivi individualisé** du développement professionnel.

Questions fréquentes

Comment protéger les données personnelles dans le cadre d'un PDI ?

La confidentialité et la traçabilité des données relatives au PDI doivent être assurées conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Les informations échangées dans le cadre du PDI sont sensibles et doivent être accessibles uniquement aux personnes habilitées. Le salarié doit être informé des finalités du traitement de ses données et disposer d'un droit d'accès et de rectification.

Dans quels cas la mise en place d'un PDI est-elle recommandée ?

Le recours au plan de développement individuel est recommandé pour structurer la gestion des compétences, anticiper les besoins en formation et favoriser la mobilité interne. Il constitue un outil particulièrement pertinent dans les entreprises de plus de 150 salariés soumises à l'obligation de négocier un plan de formation selon l'article L. 542-9 du Code du travail. Il facilite également l'identification des besoins de formation lors des entretiens de développement.

Faut-il associer les représentants du personnel à la mise en œuvre des PDI ?

Il est conseillé d'associer les représentants du personnel lors de la définition des modalités de mise en œuvre du PDI, afin d'assurer la transparence, l'égalité de traitement et l'équité du dispositif. Cette consultation, bien que non obligatoire pour le PDI en lui-même, favorise l'adhésion des salariés et la cohérence avec la politique de formation de l'entreprise. Elle contribue également à garantir que les critères d'accès au PDI sont objectifs et non discriminatoires.

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

L'absence de PDI dispense-t-elle l'employeur de ses obligations de formation ?

Non, l'absence de plan de développement individuel n'exonère pas l'employeur de ses obligations générales en matière de formation, d'évolution professionnelle et d'égalité de traitement. L'employeur reste tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste et le maintien de leur employabilité, conformément au Code du travail. Le PDI est un outil utile mais facultatif pour structurer ces démarches.

Le plan de développement individuel est-il obligatoire au Luxembourg ?

Non, le plan de développement individuel n'est pas obligatoire au Luxembourg selon la législation nationale. Sa mise en place relève d'une initiative volontaire de l'employeur, d'un accord collectif d'entreprise ou d'une politique interne. Il est cependant nécessaire de vérifier si la convention collective applicable au secteur prévoit des obligations spécifiques en matière de PDI.

Conditions d’exercice

La législation luxembourgeoise ne rend pas obligatoire la mise en place d'un plan de développement individuel. Les conditions encadrant son éventuelle mise en œuvre sont les suivantes :

Condition	Détail
Base légale	Aucune obligation légale du Code du travail ; relève d'une initiative volontaire ou d'un accord collectif
Conventions collectives	Certaines conventions sectorielles peuvent prévoir des dispositifs assimilables à un PDI
Vérification conventionnelle	L'employeur doit vérifier l'existence d'obligations conventionnelles applicables à son secteur
Obligations générales maintenues	L'absence de PDI ne supprime pas les obligations légales de formation et d'égalité de traitement

Modalités pratiques

Lorsqu'un PDI est mis en place volontairement, il obéit aux modalités suivantes.

Label	Détail
Initiative	Relève des pratiques internes de l'employeur, en l'absence d'obligation légale
Moment d'élaboration	Généralement lors des entretiens annuels d'évaluation ou de développement, en concertation entre le salarié et son supérieur hiérarchique
Contenu	Objectifs de montée en compétences, actions de formation, échéances et modalités de suivi
Confidentialité et protection des données	Les données relatives au PDI doivent être protégées conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018

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

Pratiques et recommandations

Bien que non obligatoire, le recours au plan de développement individuel est **recommandé pour structurer la gestion des compétences**, anticiper les besoins en formation et favoriser la mobilité interne. Il constitue un outil pertinent pour répondre aux exigences de formation continue, en particulier dans les entreprises de plus de 150 salariés soumises à l'obligation de négocier un plan de formation (article L.542-9 du Code du travail).

L'élaboration d'un PDI peut également **faciliter l'identification des besoins** de formation dans le cadre des entretiens de développement organisés par l'entreprise. Il est conseillé d'**associer les représentants du personnel** lors de la définition des modalités de mise en œuvre du PDI, afin d'assurer la transparence, l'égalité de traitement et l'équité du dispositif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.542-9 du Code du travail	Accès à la formation par convention collective ou plan de formation
Article L.414-3 du Code du travail	Consultation des représentants du personnel sur la formation professionnelle
Articles L.251-1 et suivants du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles

L'absence de plan de développement individuel ne dispense pas l'employeur de ses obligations générales en matière de formation, d'évolution professionnelle et d'égalité de traitement. Il est essentiel de vérifier les conventions collectives applicables et d'assurer la traçabilité des actions de formation et d'accompagnement, dans le respect de la protection des données et de l'encadrement humain des dispositifs RH.

Voir aussi

- Qu'est-ce qu'un plan de développement individuel ?
- Lien entre formation et GPEC
- Lien entre formation et évolution de carrière
- Rôle des RH dans la stratégie de développement des compétences

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

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.

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