L’entretien professionnel peut-il être utilisé pour planifier une évolution professionnelle au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, l’entretien professionnel peut être utilisé pour planifier une évolution professionnelle au Luxembourg. Il a précisément pour objectif d’examiner les perspectives d’évolution du salarié, d’identifier ses besoins en formation, de recenser ses compétences et d’anticiper les évolutions de l’emploi, dans le respect de l’égalité de traitement.

L’entretien permet de formaliser un plan d’actions ou des objectifs de développement professionnel, en abordant les souhaits d’évolution du salarié, les passerelles internes possibles et les dispositifs d’accompagnement disponibles. Toutefois, il ne constitue pas un engagement contractuel de promotion, mais il sert de base à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Définition

L’entretien professionnel est un rendez-vous formalisé entre l’employeur et le salarié, distinct de l’entretien d’évaluation, ayant pour objectif d’examiner les perspectives d’évolution professionnelle du salarié, notamment en matière de qualifications et d’emploi. Il s’agit d’une obligation légale pour l’employeur, prévue par l’article L.124-7 du Code du travail luxembourgeois, qui impose l’organisation de cet entretien au moins tous les deux ans pour chaque salarié, indépendamment du type de contrat ou de la taille de l’entreprise.

Cet entretien vise à favoriser le dialogue sur le parcours professionnel du salarié, ses souhaits d’évolution, et les besoins en compétences de l’entreprise. Il s’inscrit dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, tout en respectant le principe d’égalité de traitement entre les salariés.

Questions fréquentes

Comment formaliser un entretien professionnel ?

L'entretien doit être préparé en amont par l'employeur (analyse du parcours, des compétences, des besoins de l'entreprise) et formalisé par un compte rendu écrit signé par les deux parties, conservé au dossier individuel dans le respect du RGPD.

L'entretien professionnel crée-t-il un droit à la promotion ?

Non, l'entretien professionnel ne crée aucun droit subjectif à la promotion mais sert d'outil de traçabilité de la politique d'évolution. Les axes d'évolution évoqués ne constituent pas un engagement contractuel de promotion, sauf mention explicite formalisée par écrit.

L'entretien professionnel est-il obligatoire au Luxembourg ?

Non, l'entretien professionnel n'est pas obligatoire dans la généralité des cas. Il est légalement obligatoire uniquement au retour de congé parental (L.234-45), de congé de maternité (L.332-3) ou en cas de reclassement professionnel (L.551-5).

L'entretien professionnel peut-il être utilisé pour planifier une évolution professionnelle ?

Oui, lorsqu'il est mis en place, l'entretien professionnel est un outil RH efficace pour planifier l'évolution professionnelle, identifier les besoins en formation et formaliser un plan d'actions. Il n'engage toutefois pas contractuellement l'employeur sur une promotion future du salarié.

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

Quelle différence entre entretien professionnel et entretien d'évaluation ?

L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution, les besoins en formation et l'adaptation de l'emploi. L'entretien d'évaluation mesure la performance individuelle. Ces deux dispositifs ne doivent pas être confondus, sous peine de détournement de finalité juridiquement contestable.

Quelle périodicité retenir pour un entretien professionnel non obligatoire ?

Aucune fréquence n'est imposée hors cas légaux. La pratique courante au Luxembourg s'établit à 2 ou 3 ans entre chaque entretien. La périodicité peut être fixée par la convention collective applicable ou la politique RH formalisée de l'entreprise.

Conditions d’exercice

L’entretien professionnel doit être proposé à tout salarié ayant au moins deux ans d’ancienneté dans l’entreprise, qu’il soit en contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel. L’entretien doit être conduit individuellement, dans un cadre confidentiel, et en dehors de toute procédure disciplinaire.

L’employeur est tenu d’informer le salarié de la tenue de l’entretien au moins quinze jours à l’avance, en précisant son objet. Le salarié ne peut être contraint d’accepter une évolution professionnelle, mais il doit être informé de manière transparente des possibilités existantes. L’entretien doit respecter les principes de non-discrimination et d’égalité de traitement prévus par le Code du travail.

Modalités pratiques

L’entretien professionnel porte sur les perspectives d’évolution professionnelle du salarié, l’identification des besoins en formation, les souhaits d’évolution, les passerelles internes possibles, ainsi que les dispositifs d’accompagnement disponibles. Il doit permettre de recenser les compétences acquises et d’anticiper les évolutions de l’emploi.

Un compte rendu écrit de l’entretien, signé par les deux parties, doit être établi et une copie remise au salarié. Ce document doit mentionner les axes d’évolution envisagés, les actions de formation proposées, et, le cas échéant, les étapes de mobilité interne ou de changement de poste. L’entretien ne constitue pas un engagement contractuel de promotion, mais il formalise un plan d’actions ou d’objectifs de développement professionnel.

La traçabilité des entretiens et des actions décidées doit être assurée, dans le respect de la législation sur la protection des données personnelles.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d’utiliser l’entretien professionnel comme un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), permettant d’anticiper les besoins en compétences et de préparer les mobilités internes. L’employeur doit préparer l’entretien en amont, en analysant le parcours du salarié, ses compétences acquises et les besoins de l’entreprise.

L’entretien doit favoriser un dialogue ouvert, permettant au salarié d’exprimer ses aspirations et à l’employeur de présenter les opportunités réelles d’évolution. Il est conseillé de suivre régulièrement la mise en œuvre des actions décidées lors de l’entretien et d’en assurer la traçabilité. L’encadrement humain de la démarche est essentiel pour

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

garantir la qualité de l'accompagnement et le respect des droits du salarié.

Cadre juridique

- **Article L.124-7 du Code du travail luxembourgeois** : obligation d'organiser l'entretien professionnel tous les deux ans pour chaque salarié.
- **Articles L.241-1 à L.241-5 du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Articles L.261-1 et suivants du Code du travail** : formation professionnelle continue.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** : protection des données issues de l'entretien.
- **Jurisprudence nationale** : distinction entre entretien professionnel et entretien d'évaluation, obligation de transparence et de traçabilité.

Veillez à distinguer clairement l'entretien professionnel de l'entretien d'évaluation, afin d'éviter toute confusion sur les finalités et les conséquences juridiques de chaque dispositif. Assurez-vous également du respect de la confidentialité et de la protection des données personnelles lors de la gestion des comptes rendus d'entretien.

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.