

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

## Réponse courte

L'entretien professionnel **n'est pas obligatoire** dans la généralité des cas en droit luxembourgeois : aucun texte n'impose un entretien de carrière biennal pour tous les salariés. 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), et facultatif dans les autres situations.

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 pas contractuellement** l'employeur sur une promotion ; il sert de support à la formation continue articulée à la GPEC, dans le respect du principe d'**égalité de traitement** (L.241-2).

## Définition

L'**entretien professionnel** est un échange formalisé entre l'employeur et le salarié portant sur ses perspectives d'évolution, ses besoins en formation et l'adaptation de son emploi. Il se distingue de l'**entretien d'évaluation**, qui mesure la performance individuelle.

Il ne constitue pas un engagement contractuel de promotion mais un outil de **planification RH**, utilisable pour structurer la GPEC et démontrer le respect de l'obligation d'adaptation à l'emploi (L.312-9).

## 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.

### 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 n'a pas de cadre légal général au Luxembourg ; sa mise en œuvre relève de la politique RH ou de la convention collective applicable, sous réserve des cas spécifiques d'obligation légale.

Condition	Exigence
Cas d'obligation légale	Retour congé parental ( <a href="#">L.234-45</a> ), maternité ( <a href="#">L.332-3</a> ), reclassement ( <a href="#">L.551-5</a> )
Périodicité libre	Aucune fréquence imposée hors cas légaux ; pratique courante : 2 à 3 ans
Confidentialité	Entretien individuel dans un cadre confidentiel
Hors procédure disciplinaire	Pas de confusion avec l'entretien préalable à licenciement
Égalité de traitement	Tous les salariés à situation comparable ont accès au dispositif
Information préalable	Convocation écrite avec objet de l'entretien

## Modalités pratiques

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.

Démarche	Précision
Convocation écrite	Date, lieu ou mode de connexion, thèmes abordés
Préparation employeur	Analyse du parcours, compétences acquises, besoins de l'entreprise
Conduite individuelle	Cadre confidentiel, pendant le temps de travail
Compte rendu écrit	Signé par les deux parties, copie remise au salarié
Plan d'actions	Axes d'évolution, formations proposées, mobilité interne envisagée
Conservation	Dossier individuel, dans le respect du RGPD
Suivi périodique	Mise en œuvre des actions décidées tracée dans le temps

## Pratiques et recommandations

**Distinguer** clairement l'entretien professionnel (perspectives d'évolution) de l'entretien annuel d'évaluation des performances individuelles, sous peine de détournement de finalité.

**Préparer** l'entretien en amont par une analyse documentée du parcours et des compétences du salarié.

**Formaliser** systématiquement un compte rendu signé par les deux parties, conservé au dossier individuel.

**Préciser** que les axes d'évolution évoqués ne constituent pas un engagement contractuel de promotion, sauf mention explicite.

**Respecter** le RGPD et la loi du 1er août 2018 dans la conservation des comptes rendus contenant des données personnelles.

**Vérifier** l'égalité de traitement entre salariés, en particulier ceux à temps partiel ou en congé parental.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.234-45</u> du Code du travail	Entretien obligatoire au retour de congé parental
Art. <u>L.332-3</u>	Entretien après congé de maternité
Art. <u>L.551-5</u>	Entretien dans le cadre du reclassement professionnel
Art. <u>L.312-9</u>	Obligation d'adaptation des salariés à leur emploi
Art. <u>L.241-2</u> et <u>L.251-2</u>	Champ d'application incluant la promotion
Art. <u>L.414-9</u> , point 3	Co-décision sur critères généraux (? 150 salariés)
Loi du 1er août 2018 et RGPD	Protection des données dans les comptes rendus

L'entretien professionnel ne crée aucun droit subjectif à la promotion mais sert d'outil de traçabilité de la politique d'évolution.

L'absence d'entretien systématique n'est pas sanctionnable hors cas légaux, mais peut affaiblir la défense de l'employeur en cas de litige sur l'obligation d'adaptation (L.312-9).

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.