

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

Réponse courte

L'entretien professionnel est un dispositif légal obligatoire focalisé sur le développement des compétences et l'évolution professionnelle du salarié, à tenir au minimum tous les 3 ans selon l'article [L.414-4](#) du Code du travail luxembourgeois. L'entretien d'évaluation est une pratique managériale facultative visant à mesurer la performance du salarié, dont la périodicité est libre mais qui doit respecter les principes d'objectivité et d'égalité de traitement.

Définition

L'entretien professionnel constitue un temps d'échange formalisé entre l'employeur et le salarié, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il s'inscrit dans le cadre des obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle continue.

L'entretien d'évaluation est un outil de management permettant d'apprécier les compétences, les performances et la réalisation des objectifs du salarié sur une période donnée, selon une grille de critères objectifs définie par l'employeur.

Conditions d'exercice

L'entretien professionnel est **obligatoire** selon l'article [L.414-4](#) du Code du travail, avec une périodicité minimale de 3 ans. Il doit également être systématiquement proposé après un congé parental, un congé de formation ou une absence maladie de plus de 6 mois.

L'entretien d'évaluation relève du pouvoir de direction de l'employeur et doit respecter :

- Le principe de non-discrimination ([L.241-1](#))
- La protection des données personnelles ([L.261-1](#))
- L'information préalable de la délégation du personnel ([L.414-3](#))
- La consultation du comité mixte dans les entreprises de 150 salariés et plus ([L.423-1](#))

Modalités pratiques

Pour l'entretien professionnel :

- Convocation écrite avec délai raisonnable
- Support d'entretien standardisé
- Compte-rendu écrit obligatoire
- Double signature employeur/salarié
- Conservation dans le dossier du personnel
- Transmission d'une copie au salarié

Pour l'entretien d'évaluation :

- Information préalable sur les critères et méthodes
- Grille d'évaluation objective et transparente
- Documentation des échanges et conclusions
- Droit d'accès du salarié à son évaluation
- Respect des obligations RGPD

Pratiques et recommandations

- Séparer clairement les deux types d'entretiens dans le temps
- Former les managers aux techniques d'entretien
- Établir des procédures écrites distinctes
- Garantir la traçabilité des échanges
- Assurer la confidentialité des informations
- Permettre un droit de réponse du salarié

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- [L.414-4](#) : Obligation et périodicité de l'entretien professionnel
- [L.414-3](#) : Information-consultation des représentants du personnel
- [L.423-1](#) : Attributions du comité mixte
- [L.241-1](#) : Non-discrimination
- [L.261-1](#) : Protection des données au travail

Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) :

- Articles 5, 6, 13, 14 : Principes et bases légales du traitement
- Articles 15, 16, 17 : Droits des personnes concernées

La confusion entre ces deux dispositifs peut entraîner leur nullité et exposer l'employeur à des contentieux. L'entretien professionnel ne doit jamais servir de support à l'évaluation des performances, sous peine de détournement de sa finalité légale.

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.