

# Quelle différence entre entretien annuel d'évaluation et entretien professionnel ?

## Réponse courte

L'**entretien annuel d'évaluation** est un outil interne, **facultatif** sauf engagement spécifique, centré sur l'**évaluation des performances** et la fixation d'objectifs individuels pour l'année suivante. Il porte sur le travail réalisé, les compétences acquises et les résultats obtenus, sans aborder les perspectives d'évolution professionnelle ou les besoins en formation.

L'**entretien professionnel**, en revanche, est une **bonne pratique RH recommandée** au Luxembourg (contrairement à la France où il est légalement obligatoire). Il se concentre exclusivement sur les **perspectives d'évolution** du salarié, ses **besoins en formation**, la validation des acquis et la mobilité, sans évaluer la performance. Il doit être formellement distinct de l'entretien annuel d'évaluation, faire l'objet d'un compte rendu écrit et respecter des exigences strictes de **traçabilité** et de **confidentialité**.

En résumé, la différence principale réside dans leur objet et leur contenu : l'entretien annuel d'évaluation évalue la performance, tandis que l'entretien professionnel porte sur l'évolution professionnelle et la formation. Au Luxembourg, les deux sont facultatifs sauf disposition conventionnelle contraire.

## Définition

L'**entretien annuel d'évaluation** est un échange formalisé entre le salarié et son supérieur hiérarchique, destiné à apprécier les **performances individuelles**, les compétences acquises et les objectifs atteints au cours de l'année écoulée. Il s'agit d'un outil de gestion interne, facultatif sauf disposition conventionnelle ou engagement de l'employeur, centré sur l'évaluation du travail fourni et la fixation d'objectifs pour l'année suivante.

L'**entretien professionnel** est une **bonne pratique RH recommandée** au Luxembourg. Il porte exclusivement sur les **perspectives d'évolution professionnelle** du salarié, notamment en matière de qualifications, d'emploi et de formation. Il doit être distinct de toute évaluation de la performance et se focalise sur le **parcours professionnel** du salarié. Contrairement au droit français, le droit luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation légale d'entretien professionnel périodique.

## Conditions d'exercice

L'entretien annuel d'évaluation n'est pas imposé par la loi luxembourgeoise. Sa mise en œuvre relève de la **politique interne** de l'entreprise ou d'une convention collective applicable. L'organisation, la fréquence et le contenu sont laissés à la discrétion de l'employeur, sous réserve du respect des principes de **non-discrimination**, d'**égalité de traitement** et de **confidentialité**.

L'entretien professionnel est **recommandé pour tous les salariés** disposant d'un contrat de travail. Bien qu'il n'existe pas d'obligation légale spécifique au Luxembourg, sa mise en œuvre régulière constitue une bonne pratique RH. L'absence d'entretien professionnel peut néanmoins constituer un indice de manquement à l'obligation générale d'adaptation du salarié à son emploi en cas de contentieux.

## Modalités pratiques

L'entretien annuel d'évaluation se déroule généralement en face-à-face, sur la base d'une **grille d'évaluation** ou d'un support interne. Il donne lieu à un **compte rendu écrit**, signé par les deux parties, qui peut être versé au dossier du salarié. Les **critères d'évaluation** doivent être objectifs, transparents et portés à la connaissance du salarié préalablement à l'entretien. L'employeur doit garantir la **traçabilité** des échanges et le respect de la protection des données personnelles conformément au RGPD.

L'entretien professionnel doit faire l'objet d'une **convocation formelle**, avec indication de l'objet spécifique de l'entretien. Il porte sur les souhaits d'évolution du salarié, les besoins en formation, la validation des acquis de l'expérience et les perspectives de mobilité interne ou externe. Un **compte rendu écrit** est obligatoire, remis au salarié et conservé par l'employeur. Ce document doit pouvoir être présenté en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM). L'entretien doit être conduit par une personne disposant de l'autorité et des compétences nécessaires, garantissant un **encadrement humain** approprié.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **dissocier strictement les deux entretiens**, tant dans leur organisation que dans leur contenu. L'entretien annuel d'évaluation ne doit pas aborder les questions relatives à la formation ou à l'évolution professionnelle, qui relèvent exclusivement de l'entretien professionnel. L'employeur doit veiller à **informer les salariés** de la finalité de chaque entretien et à **garantir la confidentialité** des échanges.

La **traçabilité des entretiens professionnels** est essentielle pour démontrer le respect des obligations légales, notamment en cas de litige relatif à la formation ou à l'évolution de carrière. Il est conseillé de **conserver les comptes rendus** pendant toute la durée de la relation de travail et au moins cinq ans après son terme. L'employeur doit également s'assurer que les salariés bénéficient d'un **accompagnement humain** lors de ces entretiens, conformément aux principes généraux du droit du travail.

## Cadre juridique

- **Articles L.251-1 et suivants du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Loi du 19 décembre 2008** : formation professionnelle continue (loi modifiée).
- **Loi du 1er août 2018** : protection des données à caractère personnel.
- **Articles L.411-1 et suivants du Code du travail** : consultation de la délégation du personnel sur les questions de formation.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : protection des données à caractère personnel.

Ni l'entretien annuel d'évaluation ni l'entretien professionnel ne sont régis par une disposition légale spécifique au Luxembourg imposant leur tenue périodique. Leur existence et leurs modalités peuvent toutefois résulter d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou d'un usage. L'employeur doit respecter les principes généraux du droit du travail, notamment en matière de loyauté, de non-discrimination et de protection des données personnelles.

L'**absence d'entretien professionnel régulier** peut être sanctionnée, notamment si le salarié invoque un défaut d'accès à la formation ou une stagnation professionnelle. Il est donc **impératif de documenter chaque entretien professionnel**, de garantir la traçabilité et de **distinguer clairement ce dispositif** de l'entretien annuel d'évaluation. L'employeur doit également veiller à l'encadrement humain et à la protection des données lors de la conduite de ces entretiens.

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.