

Faut-il organiser un entretien annuel d'évaluation dans une petite structure subventionnée ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'entretien annuel d'évaluation n'est pas légalement obligatoire dans les structures privées subventionnées, sauf disposition spécifique dans une convention collective ou un accord d'établissement. Cette obligation ne s'applique qu'à certains secteurs comme la fonction publique et le secteur social conventionné.

Définition

L'entretien annuel d'évaluation est un échange formalisé entre un salarié et son supérieur hiérarchique visant à évaluer les performances, compétences et objectifs professionnels sur une période donnée, généralement annuelle.

Il permet d'établir un bilan de l'année écoulée et de définir les objectifs futurs, tout en abordant les besoins en formation et les perspectives d'évolution.

Conditions d'exercice

L'organisation d'un entretien annuel d'évaluation dépend des dispositions applicables à la structure :

- Vérification des obligations issues de la convention collective sectorielle
- Examen des conditions liées à la convention de subvention
- Consultation des accords d'établissement ou du règlement intérieur
- Respect des obligations spécifiques en cas d'agrément ministériel

Modalités pratiques

Si l'entretien est mis en place, il doit respecter les principes suivants :

- Information préalable du salarié sur la date et l'objet de l'entretien
- Utilisation d'une grille d'évaluation objective et transparente
- Rédaction d'un compte-rendu signé par les parties
- Conservation sécurisée des documents dans le respect du RGPD
- Garantie du droit d'accès et de rectification du salarié

Pratiques et recommandations

Bien que non obligatoire, l'entretien annuel est recommandé pour :

- Améliorer le dialogue social et la motivation
- Identifier les besoins en formation
- Prévenir les situations conflictuelles
- Assurer un suivi régulier des performances
- Documenter le parcours professionnel

Cadre juridique

Articles applicables du Code du travail luxembourgeois :

- [L.121-4](#) sur les obligations générales de l'employeur
- [L.414-3](#) sur les attributions de la délégation du personnel
- [L.423-1](#) sur la non-discrimination

Autres textes pertinents :

- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des données personnelles
- Conventions collectives sectorielles applicables

En cas de mise en place volontaire de l'entretien, il est essentiel de formaliser la procédure et de garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés. Une consultation préalable de la délégation du personnel est recommandée.

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.