Les clauses d'évaluation de performance sont-elles autorisées dans les contrats de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Il est possible d'intégrer des clauses d'évaluation de la performance dans un contrat de travail au Luxembourg, à condition de respecter les principes fondamentaux du droit du travail. Les critères d'évaluation doivent être **objectifs**, **transparents**, pertinents et communiqués au salarié lors de la signature du contrat. La clause ne doit pas conférer à l'employeur un pouvoir discrétionnaire absolu ni subordonner la poursuite du contrat à des conditions dépendant uniquement de sa volonté.

La clause doit préciser les objectifs, les indicateurs de performance, la fréquence des évaluations et les modalités de communication des résultats. Toute modification des critères ou objectifs en cours de contrat nécessite l'accord exprès du salarié par avenant. L'évaluation doit garantir l'**égalité de traitement**, la dignité du salarié et la **protection des données personnelles**, avec un encadrement humain obligatoire du processus.

Définition

Une **clause d'évaluation de la performance** est une stipulation contractuelle par laquelle l'employeur et le salarié conviennent des modalités, critères et conséquences de l'évaluation du salarié dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Cette clause précise généralement les objectifs à atteindre, les méthodes d'évaluation, la périodicité des entretiens et, le cas échéant, les impacts sur la rémunération, l'évolution de carrière ou la poursuite de la relation de travail.

L'évaluation de la performance vise à apprécier de manière objective la réalisation des missions confiées au salarié, en s'appuyant sur des critères transparents et pertinents. Elle doit s'inscrire dans le respect des droits fondamentaux du salarié, notamment la dignité, la vie privée et l'égalité de traitement.

Questions fréquentes

Comment modifier les critères d'évaluation en cours de contrat de travail ?

Toute modification des critères ou objectifs d'évaluation en cours de contrat nécessite l'accord exprès du salarié par avenant. L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement les conditions d'évaluation définies dans le contrat initial.

Peut-on inclure des clauses d'évaluation de la performance dans un contrat de travail au Luxembourg ?

Oui, il est possible d'intégrer des clauses d'évaluation de la performance dans un contrat de travail au Luxembourg, à condition que les critères d'évaluation soient objectifs, transparents, pertinents et communiqués au salarié lors de la signature. La clause ne doit pas conférer à l'employeur un pouvoir discrétionnaire absolu ni subordonner la poursuite du contrat à des conditions dépendant uniquement de sa volonté.

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

Quelles sont les conditions obligatoires pour une clause d'évaluation de la performance valide ?

La clause doit préciser les objectifs, les indicateurs de performance, la fréquence des évaluations et les modalités de communication des résultats. Elle doit garantir l'égalité de traitement, respecter la dignité du salarié et la protection des données personnelles, avec un encadrement humain obligatoire du processus d'évaluation.

Quelles sont les obligations de l'employeur lors du processus d'évaluation ?

L'employeur doit assurer la traçabilité des échanges, formaliser les entretiens d'évaluation, remettre un compte rendu écrit au salarié et garantir la confidentialité des données. Il doit également permettre au salarié de formuler des observations et respecter les principes du RGPD pour le traitement des données personnelles.

Conditions d’exercice

L'insertion d'une clause d'évaluation de la performance dans un contrat de travail est licite au Luxembourg, sous réserve du respect des principes fondamentaux du droit du travail. Les critères d'évaluation doivent être objectifs, transparents, pertinents au regard du poste occupé et communiqués au salarié lors de la signature du contrat.

Il est impératif que la clause ne confère pas à l'employeur un pouvoir discrétionnaire absolu ni ne subordonne la poursuite du contrat à des conditions exclusivement dépendantes de sa volonté (**clause potestative interdite** selon l'article 1174 du Code civil). L'évaluation ne doit pas porter atteinte à la dignité du salarié, ni entraîner de discrimination directe ou indirecte.

L'égalité de traitement doit être garantie entre tous les salariés placés dans une situation comparable, conformément aux articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail. Toute modification substantielle des critères ou objectifs en cours de contrat nécessite l'accord exprès du salarié.

Modalités pratiques

La clause doit décrire précisément les objectifs assignés au salarié, les indicateurs de performance retenus, la fréquence des évaluations (annuelle, semestrielle, etc.) et les modalités de communication des résultats. Il est recommandé de formaliser les entretiens d'évaluation, de remettre un compte rendu écrit au salarié et de lui permettre de formuler des observations.

Les résultats de l'évaluation ne peuvent être utilisés à des fins disciplinaires ou de rupture du contrat que s'ils sont fondés sur des éléments objectifs et vérifiables. L'employeur doit assurer la traçabilité des échanges et garantir la confidentialité des données issues de l'évaluation, conformément aux obligations en matière de **protection des données personnelles**.

Toute modification des critères ou objectifs en cours de contrat doit faire l'objet d'un avenant signé par les deux parties. L'**encadrement humain** du processus d'évaluation est obligatoire, notamment pour garantir l'équité et la transparence du dispositif.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter la portée des clauses d'évaluation à des objectifs réalistes, mesurables et compatibles avec les moyens mis à disposition du salarié. L'association du salarié à la définition des objectifs et la remise d'un document récapitulatif après chaque entretien renforcent la sécurité juridique de la clause.

L'employeur doit veiller à l'équité du processus d'évaluation, à la traçabilité des échanges et à la documentation des entretiens. Il convient d'éviter toute formulation ambiguë ou susceptible d'être interprétée comme une condition potestative. En cas de litige, la charge de la preuve de l'objectivité et de la transparence du processus d'évaluation incombe à l'employeur.

L'utilisation d'outils numériques ou d'IA pour l'évaluation doit être encadrée par un responsable humain et respecter les principes de transparence, d'explicabilité et de non-discrimination. Toute collecte ou traitement de données personnelles dans le cadre de l'évaluation doit être conforme au **RGPD** et à la loi modifiée du 1er août 2018 sur la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Article L.121-1 : Liberté contractuelle et limites
- Articles L.241-1 à L.241-7 : Égalité de traitement entre hommes et femmes et non-discrimination
- Articles L.251-1 à L.252-3 : Égalité de traitement et non-discrimination générale
- Article L.125-1 : Protection contre le licenciement abusif
- Article L.261-1 et suivants : Traitement de données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail

Autres textes applicables :

- **Article 1174 du Code civil** : Nullité des clauses potestatives
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, applicable au traitement des données issues de l'évaluation

Principes jurisprudentiels :

- Nullité des clauses potestatives (jurisprudence constante)
- Objectifs d'évaluation réalistes, accessibles et non discriminatoires
- Obligation de traçabilité et d'encadrement humain du processus d'évaluation

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

Veillez à ce que toute clause d'évaluation soit rédigée de manière précise, équilibrée et conforme aux principes d'objectivité, d'égalité de traitement et de respect de la vie privée, afin d'éviter tout risque de nullité ou de contestation ultérieure devant les juridictions du travail. L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** peut contrôler la licéité de ces clauses dans le cadre de ses missions de surveillance.

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.