

# Le contrat de travail peut-il contenir une clause d'évaluation finale avant reconduction au Luxembourg ?

## Réponse courte

Un contrat de travail au Luxembourg peut contenir une clause d'évaluation finale avant reconduction, à condition que celle-ci soit rédigée de façon claire, transparente et loyale, avec des critères d'évaluation objectifs, mesurables et communiqués au salarié dès la signature du contrat. Cette clause est principalement adaptée aux CDD ou aux périodes d'essai, et son usage dans les CDI doit rester exceptionnel.

L'évaluation doit respecter l'égalité de traitement, la non-discrimination et la protection des données personnelles. Elle nécessite un entretien formel, un compte rendu écrit, la possibilité pour le salarié de formuler ses observations, et la traçabilité des échanges. Toute décision de non-reconduction fondée sur cette clause doit être objectivement motivée et documentée.

## Définition

La clause d'évaluation finale est une stipulation insérée dans un contrat de travail, prévoyant qu'une évaluation formelle du salarié sera réalisée à l'issue d'une période déterminée, généralement avant la reconduction ou la transformation du contrat. Cette clause conditionne la poursuite de la relation contractuelle à l'atteinte d'objectifs ou à la satisfaction de critères d'évaluation définis à l'avance.

Elle peut concerner aussi bien les contrats à durée déterminée (CDD) que les contrats à durée indéterminée (CDI), mais son usage est principalement observé dans le cadre des CDD ou des périodes d'essai. La clause doit être rédigée de façon claire et compréhensible pour le salarié.

## Questions fréquentes

### Comment doit se dérouler l'évaluation finale prévue dans le contrat ?

L'évaluation nécessite un entretien formel entre l'employeur et le salarié, avec un compte rendu écrit remis au salarié. Le salarié doit pouvoir formuler ses observations et présenter ses arguments. L'évaluation doit porter sur des éléments factuels en lien avec les fonctions exercées, et toute décision doit être objectivement motivée et documentée.

### Dans quels types de contrats peut-on utiliser une clause d'évaluation finale ?

Cette clause est principalement adaptée aux contrats à durée déterminée (CDD) ou aux périodes d'essai. Son usage dans les contrats à durée indéterminée (CDI) doit rester exceptionnel, car l'évaluation périodique relève normalement du pouvoir de direction de l'employeur et ne doit pas constituer une condition de poursuite du contrat.

### Qu'est-ce qu'une clause d'évaluation finale dans un contrat de travail au Luxembourg ?

Une clause d'évaluation finale est une stipulation contractuelle prévoyant qu'une évaluation formelle du salarié sera réalisée à l'issue d'une période déterminée, généralement avant la reconduction ou la transformation du contrat. Cette clause conditionne la poursuite de la relation contractuelle à l'atteinte d'objectifs ou à la satisfaction de critères d'évaluation définis à l'avance.

## Quelles sont les conditions de validité d'une clause d'évaluation finale au Luxembourg ?

La clause doit être rédigée de façon claire, transparente et loyale, avec des critères d'évaluation objectifs, mesurables et communiqués au salarié dès la signature du contrat. Elle doit respecter l'égalité de traitement, la non-discrimination et la protection des données personnelles. Les critères ne peuvent pas laisser une marge d'appréciation unilatérale à l'employeur.

### Conditions d'exercice

L'insertion d'une clause d'évaluation finale dans un contrat de travail au Luxembourg est licite sous réserve du respect des principes de transparence, de loyauté et d'égalité de traitement (article [L.121-6](#) du Code du travail). Les critères d'évaluation doivent être objectifs, mesurables et portés à la connaissance du salarié dès la signature du contrat.

La clause ne doit pas avoir pour effet de priver le salarié des droits attachés à la stabilité de l'emploi, notamment en cas de reconduction tacite d'un CDD ou lors de la transformation en CDI (articles [L.122-1](#) à [L.122-8](#)). Toute clause ambiguë ou laissant une marge d'appréciation unilatérale à l'employeur est susceptible d'être réputée non écrite.

L'évaluation ne peut en aucun cas être discriminatoire (article [L.241-1](#)) et doit respecter la protection des données personnelles du salarié (article [L.261-1](#) et suivants).

### Modalités pratiques

La mise en œuvre d'une clause d'évaluation finale suppose la tenue d'un entretien formel entre l'employeur et le salarié, au cours duquel les résultats de l'évaluation sont présentés et discutés. L'évaluation doit porter sur des éléments factuels, en lien direct avec les fonctions exercées et les objectifs fixés initialement.

Un compte rendu écrit de l'entretien doit être remis au salarié, qui doit pouvoir formuler ses observations. L'employeur doit respecter le principe du contradictoire et permettre au salarié de présenter ses arguments. Toute décision de non-reconduction ou de non-transformation du contrat fondée sur cette clause doit être motivée par des éléments objectifs et non discriminatoires.

La traçabilité des échanges et des évaluations doit être assurée, notamment par la conservation des documents relatifs à l'évaluation et à la décision prise.

### Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter l'usage de la clause d'évaluation finale aux CDD, en particulier dans le cadre de périodes d'essai ou de missions spécifiques. Pour les CDI, l'évaluation périodique relève du pouvoir de direction de l'employeur et ne doit pas constituer une condition de poursuite du contrat.

La clause doit être rédigée en termes clairs, indiquer la périodicité, les modalités de l'évaluation, les critères retenus et les conséquences précises en cas de résultat insuffisant. Toute décision de non-reconduction ou de non-transformation du contrat doit être documentée et justifiée, afin de prévenir tout risque de contestation pour abus de droit ou discrimination.

Il est conseillé d'associer un encadrement humain à la procédure d'évaluation, notamment par la présence d'un responsable RH ou d'un supérieur hiérarchique lors de l'entretien.

## Cadre juridique

- **Articles L.121-1 à L.121-7** du Code du travail : formation, contenu et validité du contrat de travail, égalité de traitement, loyauté contractuelle.
- **Articles L.122-1 à L.122-8** : règles relatives au contrat à durée déterminée, reconduction et transformation en CDI.
- **Article L.122-4** : période d'essai et conditions de rupture.
- **Articles L.124-1 et suivants** : protection contre le licenciement abusif.
- **Article L.241-1** : interdiction de toute discrimination dans la relation de travail.
- **Articles L.261-1 et suivants** : protection des données à caractère personnel dans le cadre de l'évaluation.
- Jurisprudence nationale sur la validité des clauses contractuelles conditionnant la poursuite du contrat à une évaluation.

La clause d'évaluation finale ne doit jamais servir à contourner les règles relatives à la reconduction des CDD ou à la protection contre le licenciement. Toute utilisation abusive expose l'employeur à un risque de requalification du contrat ou de condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il est impératif de garantir la traçabilité des évaluations et de respecter l'encadrement humain lors de leur mise en œuvre.

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.