

L'évaluation annuelle doit-elle être adaptée aux salariés en mobilité ?

Réponse courte

L'évaluation annuelle doit être **adaptée aux salariés en mobilité** afin de prendre en compte les spécificités de leur mission. Les **critères et objectifs** d'évaluation doivent être révisés pour refléter les réalités du contexte d'accueil et les attentes spécifiques, tout en garantissant l'**égalité de traitement** conformément à l'article L.251-1 du Code du travail.

Toute adaptation doit être **formalisée par écrit** et communiquée au salarié avant le début de la mobilité. L'employeur doit veiller à la **traçabilité** du processus, à l'absence de discrimination et à la prise en compte des compétences acquises. Il est recommandé d'associer le responsable hiérarchique local à l'évaluation pour une appréciation complète et équitable.

Définition

L'**évaluation annuelle** est un processus structuré par lequel l'employeur apprécie la performance, les compétences et le développement professionnel du salarié sur une période déterminée. Dans le contexte luxembourgeois, la **mobilité** désigne toute situation où un salarié exerce temporairement ou durablement ses fonctions en dehors de son lieu de travail habituel, que ce soit par détachement ou expatriation.

Ce processus vise à garantir un suivi individualisé du parcours professionnel, tout en assurant l'équité de traitement entre les salariés, quelle que soit leur situation de travail.

Questions fréquentes

Comment adapter les critères d'évaluation pour un salarié en mobilité ?

Il convient de réviser les objectifs pour refléter le contexte d'accueil et les moyens disponibles, organiser l'entretien en présentiel ou visioconférence avec confidentialité, associer le responsable hiérarchique local ou le tuteur de mobilité, et garantir les mêmes droits à la formation.

Comment garantir l'égalité de traitement dans l'évaluation des salariés mobiles ?

L'évaluation doit reposer sur des critères objectifs adaptés aux fonctions réellement exercées (article L.251-1), sans discrimination liée à la situation professionnelle (article L.241-1). Toute différence de traitement doit être justifiée par des éléments objectifs et documentés.

Comment intégrer les compétences acquises en mobilité dans l'évaluation ?

En cas de retour, il convient d'intégrer les compétences et acquis développés durant la mobilité dans l'évaluation globale. Le responsable hiérarchique doit valoriser l'expérience internationale, ce qui contribue à la reconnaissance du parcours et à la fidélisation des talents.

Faut-il formaliser par écrit l'adaptation des critères d'évaluation ?

Oui, toute adaptation des critères doit être formalisée par écrit et communiquée au salarié avant le début de la période de mobilité. La traçabilité du processus est essentielle, ainsi que la conservation des documents relatifs à l'évaluation conformément au RGPD.

L'évaluation annuelle doit-elle être adaptée aux salariés en mobilité ?

Oui, l'évaluation annuelle doit être adaptée pour prendre en compte les spécificités de la mission. Les critères et objectifs doivent refléter les réalités du contexte d'accueil et les attentes spécifiques, tout en garantissant l'égalité de traitement (article L.251-1 du Code du travail).

Quelle base juridique encadre l'évaluation des salariés en mobilité ?

La base repose sur les articles L.251-1 (égalité de traitement), L.241-1 (interdiction de la discrimination), L.261-1 (protection des données personnelles) du Code du travail, et la jurisprudence nationale exigeant des critères objectifs et adaptés aux fonctions réellement exercées.

Conditions d'exercice

Aucune disposition spécifique du Code du travail n'impose une adaptation systématique de l'évaluation annuelle pour les salariés en mobilité, mais l'employeur est tenu de respecter l'égalité de traitement.

Obligation	Détail
Critères objectifs	L'évaluation doit reposer sur des critères adaptés aux fonctions réellement exercées
Égalité de traitement	Conformité à l'article <u>L.251-1</u> du Code du travail
Non-discrimination	Interdiction de toute discrimination liée à la situation professionnelle (art. <u>L.241-1</u>)
Justification	Toute différence de traitement doit être justifiée par des éléments objectifs
Traçabilité	Garantir la traçabilité du processus d'évaluation

Modalités pratiques

L'adaptation de l'évaluation nécessite une organisation spécifique tenant compte de la mobilité.

Aspect	Modalité
Objectifs	Réviser les objectifs pour refléter le contexte d'accueil et les moyens disponibles
Format	Entretien en présentiel, visioconférence ou tout moyen garantissant la confidentialité
Évaluateurs	Associer le responsable hiérarchique local ou le tuteur de mobilité
Droits	Garantir les mêmes droits à la formation et à l'évolution professionnelle
Formalisation	Communiquer les critères adaptés par écrit avant le début de la mobilité

Pratiques et recommandations

Anticiper l'adaptation des critères d'évaluation dès la préparation de la mobilité, en définissant des objectifs adaptés, mesurables et réalistes, constitue une bonne pratique essentielle. Toute adaptation des critères doit être **formalisée par écrit** et communiquée au salarié avant le début de la période de mobilité. En cas de retour, il convient d'**intégrer les compétences** et acquis développés durant la mobilité dans l'évaluation globale. L'employeur doit veiller à la **traçabilité** des échanges et à la conservation des documents relatifs à l'évaluation, conformément aux obligations en matière de protection des données personnelles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement entre salariés
Art. <u>L.241-1</u> et suivants du Code du travail	Interdiction de la discrimination directe ou indirecte
Art. <u>L.261-1</u> et suivants du Code du travail	Protection des données personnelles
Jurisprudence nationale	Obligation de critères objectifs et adaptés aux fonctions exercées

Formalisez toute adaptation des critères d'évaluation par écrit et informez le salarié concerné avant le début de la mobilité. Assurez-vous que le processus respecte l'égalité de traitement, la traçabilité et la protection des données personnelles.

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.