L'employeur peut-il intégrer une clause d'évaluation semestrielle dès l'embauche ?

Réponse courte

L'employeur peut intégrer une clause d'évaluation semestrielle dès l'embauche, à condition que celle-ci soit rédigée de manière claire, précise et transparente, et qu'elle respecte les principes de **bonne foi** contractuelle, d'égalité de traitement et de non-discrimination. La clause doit définir explicitement la fréquence, les critères objectifs d'évaluation et les modalités de communication des résultats, tout en garantissant le respect de la vie privée du salarié. Cette clause ne doit pas avoir pour effet de contourner les règles relatives à la période d'essai ou au licenciement, ni de porter atteinte à la stabilité de l'emploi. Toute conséquence attachée à l'évaluation doit être prévue de façon non équivoque, et le salarié doit être informé des critères et disposer d'un droit de réponse.

Définition

La clause d'**évaluation semestrielle** est une stipulation contractuelle par laquelle l'employeur et le salarié conviennent, dès la conclusion du contrat de travail, de procéder à une évaluation formelle des **performances** et compétences du salarié tous les six mois. Cette clause précise la périodicité, les **critères d'évaluation** et les conséquences éventuelles attachées aux résultats de l'évaluation.

L'évaluation semestrielle vise à apprécier de manière régulière l'adéquation du salarié à son poste, ses résultats et ses **axes de progression**. Elle s'inscrit dans une démarche de gestion des ressources humaines, tout en respectant les droits fondamentaux du salarié.

Questions fréquentes

Faut-il associer les représentants du personnel ?

Il est conseillé d'associer les représentants du personnel à la définition des modalités d'évaluation, notamment dans les entreprises dotées d'une délégation du personnel (article L.312-3). Toute modification ultérieure des critères ou de la périodicité doit faire l'objet d'un avenant signé.

L'employeur peut-il intégrer une clause d'évaluation semestrielle dès l'embauche ?

Oui, à condition qu'elle soit rédigée de manière claire, précise et transparente, et qu'elle respecte les principes de bonne foi contractuelle, d'égalité de traitement et de non-discrimination. La clause doit définir la fréquence, les critères objectifs et les modalités de communication des résultats.

L'évaluation peut-elle être totalement automatisée ?

Non, l'encadrement humain de la procédure d'évaluation est obligatoire, toute automatisation totale étant proscrite (article L.261-1 et principes généraux du droit du travail). Toute utilisation abusive expose à la nullité de la clause et à des sanctions pour licenciement abusif ou discrimination.

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

L'évaluation peut-elle justifier un licenciement ?

Non, l'évaluation ne peut constituer le seul fondement d'une sanction ou d'une rupture sans procédure légale. La clause ne peut contourner les règles relatives à la période d'essai (article L.121-5) ou au licenciement (article L.124-1) ni porter atteinte à la stabilité de l'emploi.

Quel droit pour le salarié face à l'évaluation ?

Le salarié doit connaître les objectifs, attentes et critères d'évaluation, et dispose d'un droit de réponse aux appréciations formulées. Les résultats doivent être consignés par écrit, signés par les deux parties et accessibles au salarié, dans le respect de la vie privée (article L.261-1).

Quelles informations doit contenir la clause ?

La clause doit définir explicitement la fréquence (tous les six mois), les critères objectifs et mesurables d'évaluation, communiqués préalablement au salarié, et les modalités de communication des résultats. Elle doit garantir le respect de la vie privée et offrir un droit de réponse.

Conditions d’exercice

L'insertion d'une clause d'évaluation semestrielle est licite sous réserve du respect de principes fondamentaux.

Condition	Détail
Bonne foi contractuelle	Respect des principes de bonne foi, d'égalité de traitement et de non-discrimination
Rédaction	Claire, précise et transparente, sans atteinte à la dignité ou à la vie privée
Stabilité de l'emploi	La clause ne peut priver le salarié de la stabilité de l'emploi
Période d'essai	Ne peut contourner les règles relatives à la période d'essai (art. L.121-5 et suivants)
Licenciement	Ne peut contourner les règles de licenciement (art. L.124-1 et suivants)
Fondement unique	L'évaluation ne peut constituer le seul fondement d'une sanction ou d'une rupture sans procédure légale

Modalités pratiques

La clause doit encadrer précisément la fréquence, les critères et les conséquences de l'évaluation.

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

Modalité	Détail
Fréquence	Tous les six mois, définie explicitement dans la clause
Critères	Objectifs et mesurables, communiqués préalablement au salarié
Entretien	Dans des conditions garantissant l'équité, la traçabilité et le respect de la vie privée (art. L.261-1)
Information préalable	Le salarié doit connaître les objectifs, attentes et critères d'évaluation
Droit de réponse	Le salarié dispose d'un droit de réponse aux appréciations formulées
Résultats	Consignés par écrit, signés par les deux parties et accessibles au salarié
Conséquences	Formation, évolution salariale, mobilité interne : prévues de manière non équivoque dans la clause

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser la clause** d'évaluation semestrielle dans une annexe au contrat de travail ou dans le règlement interne, en veillant à ce que le salarié en ait connaissance et en accuse réception. L'employeur doit **veiller à la cohérence** des critères d'évaluation avec la description de poste et à l'absence de toute discrimination directe ou indirecte (article L.241-1).

Il est conseillé d'**associer les représentants du personnel** à la définition des modalités d'évaluation, notamment dans les entreprises dotées d'une délégation du personnel (article L.312-3). Toute modification ultérieure des critères ou de la périodicité doit **faire l'objet d'un avenant** accepté par le salarié. L'**encadrement humain** de la procédure d'évaluation est obligatoire, toute automatisation totale étant proscrite (article L.261-1 et principes généraux du droit du travail).

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Liberté contractuelle	article 1134 du Code civil (applicable au contrat de travail)
Période d'essai	articles L.121-5 à L.121-7 du Code du travail
Protection contre le licenciement abusif	articles L.124-1 et suivants du Code du travail
Non-discrimination	article L.241-1 du Code du travail
Protection de la vie privée et des données	article L.261-1 du Code du travail, RGPD (Règlement UE 2016/679)
Consultation de la délégation du personnel	article L.312-3 du Code du travail
Égalité de traitement et traçabilité	principes généraux du droit du travail luxembourgeois

L'employeur doit veiller à ce que la clause d'évaluation semestrielle ne soit pas utilisée comme un outil de gestion arbitraire ou de remise en cause systématique de la relation de travail. Toute utilisation abusive expose à la nullité de la clause et à des sanctions pour licenciement abusif ou discrimination.

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.