Le contrat peut-il inclure une clause de retour d'évaluation à l'issue d'une période d'intégration ?

Réponse courte

Le contrat de travail au Luxembourg **peut inclure une clause de retour d'évaluation** à l'issue d'une période d'intégration, à condition que celle-ci **respecte les principes d'ordre public** du droit du travail. Cette clause est licite si elle ne vise pas à **contourner les règles** relatives à la période d'essai, à la résiliation du contrat ou à la **protection contre le licenciement**, et si elle ne confère pas à l'employeur un droit de rupture supplémentaire.

La clause doit être **rédigée de façon claire et précise**, indiquer la **durée de la période d'intégration**, les modalités et critères d'évaluation, et **garantir le respect du contradictoire**. Elle ne peut prévoir de **sanction automatique**, telle qu'une rupture du contrat, en cas d'évaluation insuffisante, et toute mesure prise doit respecter les droits du salarié.

Définition

La clause de retour d'évaluation à l'issue d'une période d'intégration est une **stipulation contractuelle** par laquelle l'employeur et le salarié conviennent, dès la conclusion du contrat de travail, de la réalisation d'un **entretien d'évaluation formel** à la fin d'une période déterminée, généralement appelée période d'intégration. Cette clause vise à **apprécier l'adaptation du salarié** à son poste, ses compétences et son comportement professionnel, sans pour autant conférer à l'employeur un droit de rupture unilatérale supplémentaire ou déroger aux règles relatives à la période d'essai.

Questions fréquentes

Comment formaliser le résultat de l'évaluation ?

Le résultat de l'évaluation doit être formalisé par écrit et communiqué au salarié. L'entretien doit être préparé en amont avec des critères transparents et pertinents. Il convient d'associer le salarié à la définition des objectifs et de lui remettre un compte rendu écrit.

Le contrat peut-il inclure une clause de retour d'évaluation à l'issue d'une période d'intégration ?

Oui, le contrat peut inclure une clause de retour d'évaluation à l'issue d'une période d'intégration, à condition de respecter les principes d'ordre public du droit du travail. Elle ne doit pas contourner les règles relatives à la période d'essai ou à la rupture du contrat.

Quelle distinction entre période d'intégration et période d'essai ?

Il est recommandé de distinguer explicitement la période d'intégration de la période d'essai (articles L.121-4 et L.124-1 et suivants). La clause d'évaluation ne saurait se substituer à la période d'essai ni permettre une rupture du contrat en dehors des cas légalement prévus.

Quelle est la position de la jurisprudence luxembourgeoise ?

La jurisprudence nationale admet la validité de telles clauses dès lors qu'elles ne confèrent pas à l'employeur un droit de résiliation dérogatoire ou abusif et qu'elles ne portent pas atteinte aux droits fondamentaux du salarié au regard des articles L.121-1 et suivants.

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

Quelles modalités prévoir pour l'entretien d'évaluation ?

La clause doit spécifier la durée de la période d'intégration, les modalités de l'évaluation (entretien, grille, critères objectifs), la date de l'entretien et les suites éventuelles (plan d'accompagnement, formation, fixation d'objectifs). L'entretien doit respecter le contradictoire.

Une rupture automatique en cas d'évaluation insuffisante est-elle possible ?

Non, la clause ne peut prévoir de sanction automatique, telle qu'une rupture du contrat, en cas d'évaluation jugée insuffisante. Toute mesure consécutive doit respecter la procédure disciplinaire et les droits de la défense du salarié.

Conditions d’exercice

Les principales conditions encadrant ce dispositif sont les suivantes.

Critère	Description
Validité	L'insertion d'une telle clause dans le contrat de travail est licite au Luxembourg, sous réserve du respect des principes d'ordre public du droit du travail
Période d'essai	La clause ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de contourner les dispositions impératives relatives à la période d'essai, à la résiliation du contrat ou à la protection contre le licenciement
Rupture du contrat	Elle ne saurait permettre une rupture du contrat en dehors des cas légalement prévus
Objectifs	La clause doit être rédigée de manière claire, précise et non équivoque, et ne peut prévoir d'évaluation sur des critères discriminatoires ou illicites

Modalités pratiques

La mise en œuvre repose sur les modalités suivantes.

Élément	Détail
Objectifs	La clause doit spécifier la durée de la période d'intégration, les modalités de l'évaluation (entretien, grille d'évaluation, critères objectifs), la date ou la période à laquelle l'entretien aura lieu, ainsi que les suites éventuelles de l'évaluation (plan d'accompagnement, formation complémentaire, fixation d'objectifs)
Conditions requises	L'entretien d'évaluation doit être conduit dans le respect du principe du contradictoire, en permettant au salarié de s'exprimer sur son intégration et ses performances
Information du salarié	Le résultat de l'évaluation doit être formalisé par écrit et communiqué au salarié
Rupture du contrat	La clause ne peut prévoir de sanction automatique, telle qu'une rupture du contrat, en cas d'évaluation jugée insuffisante

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **distinguer** explicitement la période d'intégration de la période d'essai, afin d'éviter toute confusion sur la nature et les conséquences juridiques de la clause. L'entretien d'évaluation doit être **préparé** en amont, avec des critères transparents et pertinents au regard des fonctions exercées. Il convient d'**associer** le salarié à la définition des objectifs et de lui **remettre** un compte rendu écrit de l'entretien. Toute décision prise à l'issue de l'évaluation doit **respecter** les droits du salarié et ne pas constituer une modification unilatérale du contrat.

Cadre juridique

Référence	Objet
L.121-1 et suivants	Toutefois, la liberté contractuelle permet son insertion, sous réserve du respect des relatifs à la formation du contrat, de l' sur la période d'essai, et des dispositions sur la protection contre le licenciement ()
L.121-4	Toutefois, la liberté contractuelle permet son insertion, sous réserve du respect des relatifs à la formation du contrat, de l' sur la période d'essai, et des dispositions sur la protection contre le licenciement ()
L.124-1 et suivants	Toutefois, la liberté contractuelle permet son insertion, sous réserve du respect des relatifs à la formation du contrat, de l' sur la période d'essai, et des dispositions sur la protection contre le licenciement ()
Jurisprudence	La jurisprudence nationale admet la validité de telles clauses dès lors qu'elles ne confèrent pas à l'employeur un droit de résiliation dérogatoire ou abusif et qu'elles ne portent pas atteinte aux droits fondamentaux du salarié

La clause de retour d'évaluation ne saurait en aucun cas se substituer à la période d'essai ni permettre une rupture du contrat en dehors des cas légalement prévus. Toute sanction ou mesure consécutive à l'évaluation doit respecter la procédure disciplinaire et les droits de la défense du salarié.

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.