

Une sanction disciplinaire peut-elle influencer l'évaluation annuelle ?

Réponse courte

Une sanction disciplinaire peut être **prise en compte** dans l'évaluation annuelle du salarié, à condition que cette prise en compte soit **objective, proportionnée et non discriminatoire**. L'évaluation doit refléter la performance globale du salarié sur la période considérée, et un fait disciplinaire isolé ne saurait à lui seul déterminer l'ensemble de l'appréciation.

L'employeur doit veiller à ne pas utiliser l'évaluation comme une **sanction déguisée** ou un moyen de pression. La mention d'une sanction dans l'évaluation doit être factuelle et en lien avec les critères d'évaluation prédéfinis. Le salarié a le droit de contester une évaluation qu'il estime injuste ou discriminatoire, et la protection des données (art. L.261-1) s'applique aux informations contenues dans l'évaluation.

Définition

L'**évaluation annuelle** est un processus d'appréciation de la performance et du comportement professionnel du salarié sur une période donnée. Au Luxembourg, elle n'est pas imposée par le Code du travail mais relève de la pratique RH. Son lien avec le dossier disciplinaire est admis à condition de respecter les principes d'objectivité et de proportionnalité.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il mentionner un avertissement dans l'évaluation annuelle ?

Oui, à condition que le comportement professionnel fasse partie des critères d'évaluation communiqués à l'avance. La mention doit être factuelle et respecter la protection des données personnelles (art. L.261-1).

L'évaluation annuelle peut-elle servir de double sanction au Luxembourg ?

Non, l'évaluation ne doit pas devenir un prolongement de la sanction ni un outil de pression. Le principe de non bis in idem interdit de sanctionner deux fois les mêmes faits disciplinaires.

Puis-je contester une évaluation qui mentionne une sanction passée ?

Oui, le salarié a le droit de commenter et contester son évaluation dans le cadre de l'entretien annuel. Il peut invoquer le caractère injuste ou discriminatoire de la mention disciplinaire.

Une sanction disciplinaire peut-elle peser sur mon évaluation annuelle au Luxembourg ?

Oui, mais de manière objective et proportionnée. Un fait disciplinaire isolé ne peut pas à lui seul déterminer l'ensemble de l'évaluation, qui doit refléter la performance globale sur la période considérée.

Conditions d'exercice

Mentionner une sanction dans l'évaluation annuelle est licite, mais le principe non bis in idem interdit de transformer l'évaluation en seconde peine.

Condition	Détail
Objectivité	La mention doit être factuelle et en lien avec les critères d'évaluation
Proportionnalité	Un incident isolé ne peut pas dégrader l'ensemble de l'évaluation
Non-discrimination	La prise en compte ne doit pas cibler un critère prohibé (art. L.251-1)
Pas de double sanction	L'évaluation ne doit pas constituer une sanction supplémentaire
Protection des données	Les informations disciplinaires dans l'évaluation relèvent du RGPD (art. L.261-1)

Modalités pratiques

L'évaluation doit rester factuelle : rappeler les faits sans jugement de valeur et laisser au salarié un véritable droit de réponse.

Étape	Détail
Critères prédéfinis	S'assurer que le comportement est un critère d'évaluation communiqué au salarié
Factualité	Mentionner les faits de manière objective sans jugement de valeur excessif
Contextualisation	Replacer la sanction dans la performance globale de la période
Échange	Discuter de l'impact disciplinaire lors de l'entretien d'évaluation
Droit de réponse	Permettre au salarié de commenter l'évaluation

Pratiques et recommandations

Intégrer le comportement professionnel parmi les critères d'évaluation communiqués à l'avance.

Mentionner les faits disciplinaires de manière factuelle en les replaçant dans le contexte de la performance globale.

Éviter de transformer l'évaluation en prolongement de la sanction ou en outil de pression.

Garantir au salarié le droit de commenter et contester l'évaluation dans le cadre de l'entretien annuel. Cette question s'inscrit également dans les règles de rédaction d'un avertissement. Cette question s'inscrit également dans les exigences du règlement intérieur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données personnelles

L'évaluation annuelle et la sanction disciplinaire sont deux processus distincts. La prise en compte de faits disciplinaires dans l'évaluation est légitime si elle reste objective et proportionnée. L'évaluation ne doit jamais devenir un outil de double sanction.

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.