

Une notation interne défavorable peut-elle justifier une sanction ?

Réponse courte

Une notation interne défavorable ne peut **pas directement** justifier une sanction disciplinaire. La notation relève de l'**évaluation de la performance** et non du régime disciplinaire. Toutefois, si la mauvaise notation résulte de **comportements fautifs identifiés** (négligences répétées, refus d'instructions, manquements professionnels), ces faits peuvent séparément fonder une procédure disciplinaire. L'employeur doit distinguer l'**insuffisance professionnelle**, qui relève du licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux (art. L.124-1), de la **faute disciplinaire** qui suppose un manquement volontaire. Une sanction motivée uniquement par une mauvaise note serait jugée **abusive** par le tribunal du travail.

Définition

La **notation interne** est un outil d'évaluation de la performance professionnelle du salarié, distinct par nature de la procédure disciplinaire. Elle mesure des résultats et des compétences, tandis que la **sanction disciplinaire** sanctionne un comportement fautif volontaire imputable au salarié.

Questions fréquentes

Mon employeur peut-il me licencier pour mauvais résultats au Luxembourg ?

Oui, pour insuffisance professionnelle, mais avec préavis et pour motif réel et sérieux. Ce licenciement ne relève pas du régime disciplinaire et suppose généralement un accompagnement préalable et un plan de progrès.

Quelle différence entre insuffisance professionnelle et faute disciplinaire ?

L'insuffisance professionnelle concerne la performance et peut justifier un licenciement avec préavis (art. L.124-1). La faute disciplinaire suppose un manquement volontaire et peut justifier des sanctions graduées.

Un plan de progrès est-il obligatoire avant un licenciement pour performance ?

Il n'est pas légalement obligatoire, mais constitue une bonne pratique fortement recommandée. Il démontre la bonne foi de l'employeur et l'accompagnement du salarié avant d'envisager une rupture.

Une mauvaise évaluation peut-elle justifier une sanction disciplinaire au Luxembourg ?

Non, pas directement. Une notation défavorable relève de l'évaluation de la performance, pas du régime disciplinaire. Seuls les comportements fautifs volontaires identifiés peuvent fonder une sanction séparée.

Conditions d'exercice

L'insuffisance professionnelle n'est pas une faute : seule la mauvaise volonté caractérisée — négligence délibérée, refus répété — peut justifier une sanction.

Condition	Détail
Distinction performance/faute	La mauvaise note ne constitue pas en soi une faute disciplinaire
Identification de faits fautifs	Seuls les comportements fautifs sous-jacents peuvent être sanctionnés
Caractère volontaire	Le manquement doit être imputable à la volonté du salarié
Proportionnalité	La sanction doit être proportionnée aux faits fautifs identifiés
Information préalable	Le salarié doit connaître les critères d'évaluation et les attentes

Modalités pratiques

Face à une notation défavorable, la réponse habituelle passe d'abord par un plan de progrès, non par une sanction immédiate.

Étape	Détail
Analyse de la notation	Identifier les causes de la mauvaise notation (performance ou comportement)
Qualification	Distinguer insuffisance professionnelle et faute disciplinaire
Accompagnement	Proposer un plan de progrès en cas d'insuffisance de performance
Procédure disciplinaire	Engager uniquement si des faits fautifs volontaires sont identifiés
Motivation séparée	Fonder la sanction sur les faits fautifs et non sur la notation

Pratiques et recommandations

Séparer clairement le processus d'évaluation de la performance du processus disciplinaire dans les procédures internes.

Identifier les causes profondes d'une mauvaise notation avant de décider de la voie à suivre.

Privilégier l'accompagnement et le plan de progrès lorsque la cause est une insuffisance de compétences.

Réserver la procédure disciplinaire aux manquements volontaires et fautifs du salarié.

Documenter distinctement les éléments de performance et les éléments disciplinaires pour éviter toute confusion. Cette question s'inscrit également dans le déroulement de l'entretien préalable. Cette question s'inscrit également dans les droits du salarié en procédure disciplinaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Résiliation du contrat avec préavis pour motif réel et sérieux
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Contestation du licenciement abusif
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données personnelles (dossier d'évaluation)

L'insuffisance professionnelle non fautive peut justifier un licenciement avec préavis mais pas une sanction disciplinaire. La distinction entre les deux régimes est essentielle pour sécuriser juridiquement la décision de l'employeur.

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.