

Peut-on utiliser des grilles d'évaluation pour objectiver la rémunération ?

Réponse courte

Oui, il est possible d'utiliser des grilles d'évaluation pour objectiver la rémunération au Luxembourg, à condition de respecter les principes d'égalité de traitement, de non-discrimination et de transparence. Les critères utilisés doivent être objectifs, pertinents, liés à l'emploi et appliqués uniformément à tous les salariés concernés.

La grille doit être formalisée par écrit, communiquée aux salariés, et son application doit être régulière et documentée. Il est recommandé d'associer les représentants du personnel à son élaboration et de former les évaluateurs pour garantir l'objectivité. Toute modification doit être notifiée aux salariés et la grille doit être révisée périodiquement pour rester pertinente.

Définition

Une grille d'évaluation est un outil structuré permettant d'apprécier la performance, les compétences ou les résultats d'un salarié selon des critères prédéfinis. Dans le contexte de la rémunération, elle vise à établir une corrélation transparente entre l'évaluation individuelle et la détermination du salaire ou de ses évolutions. L'objectif principal est d'assurer l'équité de traitement entre salariés occupant des fonctions comparables et de justifier les différences de rémunération sur des bases objectives et vérifiables.

Conditions d'exercice

L'utilisation de grilles d'évaluation pour objectiver la rémunération est admise au Luxembourg sous réserve du respect des principes d'égalité de traitement, de non-discrimination et de transparence. L'employeur doit veiller à ce que les critères retenus soient pertinents, objectifs, liés à l'emploi occupé et appliqués de manière uniforme à l'ensemble des salariés concernés. Toute grille d'évaluation doit être compatible avec les dispositions de l'article [L.241-1](#) du Code du travail, qui prohibe toute discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur le sexe, l'âge, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, l'état de santé ou le handicap.

Modalités pratiques

La mise en place d'une grille d'évaluation nécessite une formalisation écrite des critères, pondérations et modalités d'application. Les critères doivent être mesurables, compréhensibles et communiqués préalablement aux salariés. L'évaluation doit être réalisée à intervalles réguliers, idéalement lors des entretiens d'évaluation prévus par l'article [L.121-6](#) du Code du travail. Les résultats doivent être conservés de manière confidentielle et accessibles au salarié concerné sur demande. En cas de contestation, l'employeur doit être en mesure de démontrer que la grille a été

appliquée de façon impartiale et conforme aux exigences légales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer les représentants du personnel à l'élaboration ou à la modification des grilles d'évaluation, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail relatif à l'information et à la consultation du comité du personnel. L'employeur doit veiller à une formation adéquate des évaluateurs pour garantir l'objectivité des appréciations. Toute modification substantielle de la grille doit être notifiée aux salariés et, le cas échéant, annexée au contrat de travail ou au règlement interne. Il est conseillé de procéder à une révision périodique des critères afin de s'assurer de leur pertinence au regard de l'évolution des postes et de la jurisprudence nationale.

Cadre juridique

L'utilisation de grilles d'évaluation pour la rémunération est encadrée par plusieurs dispositions du Code du travail luxembourgeois :

- L'article [L.241-1](#) prohibe toute discrimination en matière de rémunération.
- L'article [L.225-1](#) impose l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.
- L'article [L.121-6](#) prévoit la possibilité d'entretiens d'évaluation, qui peuvent servir de support à l'application des grilles.
- L'article [L.414-3](#) organise l'information et la consultation du comité du personnel sur les méthodes d'évaluation.

La jurisprudence nationale exige que toute différence de traitement soit justifiée par des critères objectifs, pertinents et vérifiables, sous peine de nullité des mesures discriminatoires.

Veillez à documenter précisément chaque étape du processus d'évaluation et à conserver les preuves de communication des critères aux salariés, afin de sécuriser l'entreprise en cas de litige relatif à la rémunération.

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.