

# Un salarié en CDD a-t-il droit à un entretien annuel d'évaluation ?

## Réponse courte

Un salarié en CDD a droit à un entretien annuel d'évaluation si ce dispositif existe dans l'entreprise, au même titre que les salariés en CDI. Le **principe d'égalité de traitement** impose de ne pas exclure les salariés en CDD sans justification objective liée à la durée ou à la nature du contrat, sous peine de discrimination illicite.

Pour les CDD d'une durée **inférieure à un an**, un entretien de bilan en fin de contrat peut remplacer l'entretien annuel. Pour les CDD d'**un an ou plus**, le salarié doit être intégré au processus d'évaluation annuel dans les mêmes conditions que les autres salariés. L'exclusion injustifiée expose l'employeur à un risque de qualification de **discrimination**, avec les conséquences contentieuses qui en découlent devant le tribunal du travail.

## Définition

L'entretien annuel d'évaluation est un échange formalisé entre l'employeur et le salarié, destiné à évaluer les performances, les compétences, les objectifs atteints et à identifier les besoins en formation ou en évolution professionnelle. Au Luxembourg, cet entretien n'est pas imposé par une disposition légale générale, mais il peut résulter d'accords collectifs, de conventions d'entreprise ou de la politique interne de l'employeur.

L'entretien annuel concerne en principe tous les salariés, indépendamment de la nature de leur contrat, sauf disposition contraire prévue par un texte applicable ou une justification objective. Le CDD doit être justifié par l'un des cas légaux de recours et respecter la durée maximale prévue par la loi.

## Conditions d'exercice

Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'exclut les salariés en CDD du bénéfice de l'entretien annuel, dès lors que ce dispositif est mis en place dans l'entreprise. Le principe d'égalité de traitement impose que les salariés en CDD bénéficient des mêmes droits que les salariés en CDI, sauf justification objective liée à la durée ou à la nature du contrat.

La pertinence de l'entretien dépend de la durée effective du CDD et de la période d'évaluation retenue par l'employeur. Pour les CDD de très courte durée, un entretien de bilan en fin de contrat peut être privilégié.

## Modalités pratiques

Les modalités d'organisation varient selon la durée du contrat et s'adaptent à la réalité de la période travaillée.

Durée du CDD	Modalité recommandée
Inférieure à 1 an	Entretien de bilan en fin de contrat, tenant lieu d'entretien annuel
1 an ou plus	Intégration au processus d'évaluation annuel dans les mêmes conditions que les CDI

L'entretien doit être programmé dans des conditions équivalentes à celles des autres salariés : convocation écrite, possibilité de préparation, et remise d'un compte rendu signé par les deux parties. La traçabilité et la conservation des documents relatifs à l'entretien sont obligatoires.

## Pratiques et recommandations

**Inclure** explicitement les salariés en CDD dans la politique d'évaluation de l'entreprise afin d'éviter tout risque de discrimination. L'entretien doit **porter sur la période effectivement travaillée** et tenir compte des spécificités du poste occupé.

Pour les CDD renouvelés ou successifs, **réaliser** un entretien à chaque cycle annuel ou à la fin de chaque contrat, selon la durée. **Inform**er les salariés en CDD sur leurs droits en matière d'entretien annuel dès l'embauche. **Assurer** la traçabilité des entretiens et la conservation des documents afférents, notamment en cas de contestation.

## Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. <u>L.122-10</u>	Principe d'égalité de traitement entre salariés en CDD et en CDI
Art. <u>L.122-1</u> et suivants	Contrat à durée déterminée — cadre général
Art. <u>L.121-4</u>	Obligations de l'employeur relatives à la forme et au contenu du contrat de travail
Accords collectifs	Conventions d'entreprise ou usages internes pouvant instituer une obligation d'entretien annuel
Jurisprudence	Jurisprudence nationale relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination

L'exclusion injustifiée d'un salarié en CDD du dispositif d'entretien annuel, alors qu'il est organisé pour les salariés en CDI, peut constituer une discrimination illicite. Il est essentiel de formaliser des critères objectifs et transparents pour l'accès à l'entretien annuel et d'assurer la traçabilité des démarches.

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.