

Peut-on prévoir une évaluation annuelle pour un dirigeant salarié ?

Réponse courte

Il est possible de prévoir une évaluation annuelle pour un dirigeant salarié au Luxembourg, bien que la loi ne l'impose pas. Cette évaluation peut être instaurée volontairement par une disposition contractuelle ou via une politique interne validée par l'organe compétent.

L'évaluation doit respecter les droits fondamentaux du salarié, la protection des données personnelles et la liberté contractuelle. Elle doit être clairement encadrée, transparente, proportionnée et loyale, sans se substituer à une procédure disciplinaire ni constituer un abus de droit.

Définition

Le **dirigeant salarié**, au sens du droit luxembourgeois, désigne une personne exerçant des fonctions de direction au sein d'une société, tout en étant liée à celle-ci par un **contrat de travail distinct** d'un éventuel mandat social. Cela concerne notamment les **directeurs généraux, membres du comité exécutif, ou cadres supérieurs** disposant d'une large autonomie décisionnelle, dès lors qu'ils conservent un **lien de subordination** vis-à-vis de l'employeur, au sens du **Code du travail**.

Conditions d'exercice

La loi luxembourgeoise **n'impose pas** l'évaluation périodique des dirigeants salariés. Toutefois, une **évaluation annuelle** peut être instaurée à titre volontaire :

- par **disposition contractuelle** (contrat de travail ou avenant),
- ou via une **politique interne validée** par l'organe compétent (conseil d'administration, comité RH...).

Cette démarche est **légitime**, sous réserve :

- du respect des **droits fondamentaux du salarié** (dignité, non-discrimination, respect de la vie privée),
- de la **protection des données personnelles**, conformément à la **loi du 1er août 2018**,
- de la **liberté contractuelle**, conformément à l'article **L.121-1 du Code du travail**.

L'évaluation ne doit pas servir de **substitut à une procédure disciplinaire** ni constituer un **abus de droit**.

Modalités pratiques

L'évaluation annuelle d'un dirigeant salarié doit être **clairement encadrée**. Elle peut figurer :

- dans le **contrat de travail** ou une **annexe contractuelle**,
- dans un **règlement interne** ou un **processus RH formalisé**.

Les modalités à prévoir incluent :

- les **objectifs évalués** (quantitatifs, qualitatifs, stratégiques),
- la **périodicité** (annuelle ou semestrielle),
- le **mode de recueil des données** (autoévaluation, feedback 360, résultats opérationnels),
- la **traçabilité du processus** (compte rendu, accusé de réception, conservation des données),
- les **effets éventuels sur la rémunération variable**, la carrière, ou la reconduction du contrat.

L'entretien doit être conduit dans le respect du **principe du contradictoire** : le salarié doit pouvoir consulter les éléments utilisés et **formuler ses observations**.

Pratiques et recommandations

- Prévoir des **critères objectifs et mesurables**, en lien avec les missions du dirigeant.
- Distinguer clairement :
 - l'évaluation liée au **contrat de travail** (performance salariée),
 - de l'éventuelle appréciation du **mandat social** (gouvernance).
- **Informez le dirigeant à l'avance** des modalités, des outils utilisés, et de ses droits.
- En cas de **modification substantielle** du processus, prévoir un **avenant au contrat** ou une **consultation formelle**.
- Assurer la **conformité RGPD** en cas de traitement automatisé ou d'analyse croisée des données.

Cadre juridique

- **Code du travail** luxembourgeois :
 - Article **L.121-1** (liberté contractuelle et loyauté dans l'exécution du contrat)
 - Articles **L.123-1 et suivants** (protection contre les abus en matière de gestion du personnel)
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **Jurisprudence nationale** : validité d'une évaluation contractuelle si transparente, proportionnée et loyale
- **CNPD** : lignes directrices sur l'évaluation automatisée et le traitement de données en contexte RH

Distinguez clairement l'évaluation du contrat de travail (performance salariée) de l'éventuelle appréciation du mandat social (fonction de gouvernance), afin d'éviter toute confusion juridique ou litige sur la nature des responsabilités exercées.

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.