

Peut-on évaluer la performance d'un dirigeant au même titre que les salariés ?

Réponse courte

L'évaluation de la performance d'un dirigeant n'est pas possible dans les mêmes conditions que pour les salariés. Pour un dirigeant salarié, l'évaluation peut s'effectuer selon des modalités similaires à celles des autres salariés, à condition de respecter la spécificité de ses fonctions et la liberté contractuelle. Pour un dirigeant non salarié (mandataire social), l'évaluation relève du droit des sociétés et doit suivre les règles prévues par les statuts ou les organes sociaux compétents, sans instaurer de lien de subordination.

Il est donc nécessaire d'adapter les critères, procédures et finalités de l'évaluation en fonction du statut du dirigeant, en veillant à la transparence, à l'objectivité et au respect de la dignité et des droits de la personne évaluée. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties, mais l'évaluation d'un dirigeant non salarié ne peut pas être assimilée à celle d'un salarié.

Définition

L'évaluation de la performance correspond à l'ensemble des dispositifs permettant à l'employeur d'apprécier la contribution professionnelle d'une personne à la réalisation des objectifs de l'entreprise. Pour les salariés, cette évaluation s'inscrit dans le cadre du contrat de travail, sous l'autorité de l'employeur et dans le respect du lien de subordination. Pour les dirigeants, la notion d'évaluation recouvre l'appréciation de l'atteinte d'objectifs stratégiques, opérationnels ou financiers, selon leur statut juridique : mandataire social, cadre dirigeant salarié ou non salarié.

L'évaluation vise à mesurer la performance individuelle ou collective, à identifier les axes d'amélioration et à déterminer l'adéquation entre les résultats obtenus et les attentes de l'entreprise. Elle peut avoir des conséquences sur la rémunération, l'évolution de carrière ou le renouvellement du mandat.

Conditions d'exercice

L'évaluation de la performance d'un dirigeant dépend strictement de son statut. Un dirigeant salarié, titulaire d'un contrat de travail, peut être évalué selon des modalités similaires à celles des autres salariés, sous réserve du respect de la spécificité de ses fonctions et de la liberté contractuelle. Les critères d'évaluation doivent être objectifs, transparents et adaptés à la nature de ses responsabilités.

Pour un dirigeant non salarié (mandataire social, administrateur, gérant), l'évaluation relève du droit des sociétés et non du droit du travail. Elle s'effectue selon les modalités prévues par les statuts de la société ou par décision des organes sociaux compétents, tels que l'assemblée générale ou le conseil d'administration. L'évaluation ne doit pas

porter atteinte à l'indépendance du dirigeant dans l'exercice de son mandat social, ni créer une situation de subordination incompatible avec ce mandat.

L'égalité de traitement, la non-discrimination et le respect de la dignité doivent être garantis à tous les stades de l'évaluation, quel que soit le statut du dirigeant.

Modalités pratiques

Pour les dirigeants salariés, il est recommandé de définir les critères d'évaluation dans le contrat de travail ou dans un document annexe accepté par le dirigeant. Les critères doivent être pertinents, mesurables et communiqués préalablement. L'évaluation doit respecter la vie privée, la dignité et la confidentialité des données collectées, conformément aux obligations de protection des données personnelles.

Pour les dirigeants non salariés, l'évaluation s'effectue selon les règles internes de la société, telles que prévues par les statuts ou un règlement intérieur adopté par les organes sociaux. Elle peut prendre la forme d'un rapport d'activité, d'une analyse des résultats financiers ou d'une appréciation par les actionnaires ou associés. Les résultats de l'évaluation peuvent influencer le renouvellement du mandat, la rémunération variable ou la révocation du dirigeant, dans le respect des statuts et des procédures légales.

Il est impératif d'assurer la traçabilité des procédures d'évaluation, de garantir l'accès du dirigeant aux informations le concernant et de lui permettre de présenter ses observations.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de distinguer clairement l'évaluation des dirigeants salariés de celle des autres salariés, en tenant compte de la spécificité de leurs missions et de leur autonomie. Pour les dirigeants non salariés, il convient de formaliser les critères et procédures d'évaluation dans les statuts ou dans un règlement intérieur adopté par les organes sociaux compétents.

L'employeur ou l'organe compétent doit veiller à la transparence du processus, à l'information préalable du dirigeant sur les critères retenus et à la possibilité pour celui-ci de faire valoir ses observations. Toute évaluation doit respecter le principe de proportionnalité, ne pas constituer une sanction déguisée et ne pas entraîner une modification unilatérale du mandat ou du contrat de travail.

Il est recommandé d'assurer un encadrement humain de la procédure d'évaluation, notamment par la désignation d'un responsable ou d'un comité chargé de superviser le processus et de garantir le respect des droits du dirigeant.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.121-6](#) : Respect de la vie privée et de la dignité du salarié.
- Article [L.121-7](#) : Non-discrimination et égalité de traitement.
- Article [L.121-8](#) : Information préalable sur les méthodes et techniques d'évaluation.
- Article [L.121-9](#) : Droit d'accès aux données collectées.
- Article [L.124-2](#) et suivants : Procédure disciplinaire et licenciement.
- Article [L.261-1](#) et suivants : Consultation du personnel sur les questions d'organisation du travail.

- **Loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales** (Code des sociétés et associations) :

- Articles 441-1 à 441-9 : Nomination, révocation et responsabilité des administrateurs et gérants.
- Articles 430-1 et suivants : Droits et obligations des organes sociaux.

- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : Protection des données à caractère personnel dans le cadre de l'évaluation.

- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Distinction entre contrat de travail et mandat social, interdiction de requalification abusive.

Avant toute démarche d'évaluation, il est essentiel de vérifier le statut exact du dirigeant afin d'éviter tout risque de requalification du mandat social en contrat de travail ou de contestation de la procédure devant les juridictions luxembourgeoises. La traçabilité et l'encadrement humain du processus sont des garanties indispensables pour la conformité légale.

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.