

Un entretien d'évaluation biaisé par un conflit peut-il être contesté ou révisé ?

Réponse courte

Un entretien d'évaluation biaisé par un conflit **peut être contesté** par le salarié, bien que le Code du travail ne réglemente pas spécifiquement les évaluations. Le salarié peut invoquer l'**abus de droit** et le non-respect du principe d'objectivité inhérent au pouvoir de direction. Si l'évaluation négative résulte d'un conflit ou d'un harcèlement, elle constitue une **mesure de représailles** prohibée par les art. [L.245-5](#) et [L.246-4](#). En cas de procédure abusive, l'évaluation peut servir d'élément de preuve.

Le salarié peut demander la **révision** en saisissant les ressources humaines ou la délégation du personnel. Si l'évaluation biaisée fonde un licenciement, le tribunal du travail contrôle le caractère réel et sérieux des motifs (art. [L.124-11](#)). Une évaluation influencée par un conflit personnel ne constitue pas un **motif objectif** et expose l'employeur à une condamnation pour licenciement abusif.

Définition

L'évaluation biaisée par un conflit désigne une appréciation des performances du salarié dont l'**objectivité** est altérée par un différend interpersonnel entre l'évaluateur et l'évalué. Au Luxembourg, l'évaluation relève du pouvoir de direction de l'employeur, mais celui-ci doit s'exercer de **bonne foi** et sans discrimination.

Conditions d'exercice

La contestation d'un entretien d'évaluation biaisé repose sur plusieurs fondements.

Condition	Détail
Pouvoir de direction	L'évaluation relève du pouvoir de direction, exercé de bonne foi et avec objectivité
Abus de droit	L'évaluation abusive peut être contestée sur le fondement des art. 1134 al. 3 et 1382 Code civil
Représailles	Si liée à un signalement de harcèlement, l'évaluation négative constitue une représaille prohibée (art. L.245-5 , L.246-4)
Non-discrimination	L'évaluation ne peut être fondée sur des critères discriminatoires (art. L.251-1)
Motif de licenciement	Une évaluation biaisée ne peut fonder un licenciement réel et sérieux (art. L.124-11)
Délégation du personnel	Possibilité de saisir la délégation pour une médiation (art. L.414-3)

Modalités pratiques

La contestation d'un entretien d'évaluation biaisé peut emprunter plusieurs voies.

Élément	Détail
Contestation écrite	Adresser un courrier motivé à la direction des ressources humaines exposant les biais identifiés
Observations	Formuler des réserves écrites sur le compte rendu d'évaluation
Saisine de la délégation	Demander l'intervention de la délégation du personnel pour médiation
Changement d'évaluateur	Demander une réévaluation par un autre responsable hiérarchique
Preuve du biais	Documenter le conflit antérieur, les incohérences de l'évaluation, les témoignages
Contentieux	Si l'évaluation fonde un licenciement, contester la motivation devant le tribunal du travail

Pratiques et recommandations

Mettre en place un processus de recours interne permettant au salarié de contester une évaluation qu'il estime biaisée, en prévoyant la possibilité d'une réévaluation par un tiers.

Séparer l'évaluateur du conflit lorsqu'un différend interpersonnel est identifié entre le manager et le salarié, en confiant l'évaluation à un responsable hiérarchique neutre.

Documenter les critères objectifs d'évaluation et les éléments factuels sur lesquels repose l'appréciation, afin de pouvoir démontrer l'absence de biais en cas de contestation.

Former les évaluateurs aux biais cognitifs et à l'objectivation des critères de performance, en insistant sur la nécessité de distinguer le conflit personnel de l'appréciation professionnelle. Les bonnes pratiques en matière d'évaluation des performances contribuent à prévenir ces situations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-11</u> Code du travail	Licenciement abusif et contrôle du caractère réel et sérieux des motifs
Art. <u>L.245-5</u> Code du travail	Protection contre les représailles en matière de harcèlement sexuel
Art. <u>L.246-4</u> Code du travail	Protection contre les représailles en matière de harcèlement moral
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Rôle de la délégation du personnel en matière de conditions de travail
Art. <u>L.415-10</u> Code du travail	Intervention du délégué du personnel en cas de différend

Le tribunal du travail apprécie souverainement le caractère objectif de l'évaluation lorsqu'elle est invoquée comme motif de licenciement. Une évaluation négative isolée, en contradiction avec les évaluations précédentes et survenant dans un contexte de conflit, constitue un indice sérieux de biais que l'employeur devra justifier.

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.