Entretien annuel : comment évaluer équitablement un parent LGBTQIA+ après un congé familial ?

Réponse courte

Sur la période réellement travaillée, et sur elle seule. Un congé légal suspend le contrat : porter au débit du salarié une absence à laquelle il avait droit revient à le pénaliser pour l'exercice d'un droit, ce qui caractérise une discrimination fondée sur l'état familial au sens de l'article L.241-1.

Les **objectifs quantitatifs** doivent être ajustés à la durée de présence. Maintenir une cible annuelle inchangée après six mois de congé produit mécaniquement une évaluation défavorable, sans qu'aucune intention discriminatoire soit nécessaire — c'est le mécanisme même de la discrimination indirecte.

Le retour ouvre en outre un droit exprès : l'article L.332-3, paragraphe (2), applicable au congé d'accueil, garantit au salarié le bénéfice de **toute amélioration** des conditions de travail intervenue pendant son absence.

Définition

L'**évaluation annuelle** est un acte de gestion sans régime légal propre, mais qui produit des effets sur la rémunération, la promotion et parfois le licenciement. À ce titre, elle entre dans le champ des conditions de travail visées aux articles L.241-2 et L.251-2.

La **proratisation des objectifs** est l'ajustement de la cible à la durée de présence effective. Elle est la traduction, dans l'outil d'évaluation, de la suspension du contrat.

Conditions d’exercice

Ce qui peut être pris en compte se distingue nettement de ce qui ne le peut pas.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Élément	Prise en compte	Motif
Résultats sur la période travaillée	Oui	Objet même de l'évaluation
Objectifs ajustés à la présence	Oui	Traduction de la suspension du contrat
Absence elle-même	Non	Exercice d'un droit légal
Formule de congé choisie	Non	Le plein temps est de droit
Disponibilité supposée future	Non	Anticipation fondée sur la situation familiale
Refus d'heures supplémentaires pendant un congé à temps partiel	Non	Contrat partiellement suspendu
Améliorations intervenues pendant l'absence	À appliquer au salarié	L.332-3 (2)

Modalités pratiques

Quelques réflexes suffisent à rendre l'évaluation défendable.

Point	Conduite
Fixation des objectifs	Révisés à l'annonce du congé, avec trace écrite
Période évaluée	Explicitement mentionnée dans le support d'évaluation
Comparaison entre salariés	À résultats rapportés à la présence, non en valeur absolue
Commentaires	Aucune mention de l'absence, de sa cause ou de la situation familiale
Décisions salariales	Vérifier que les augmentations générales ont été appliquées
Promotion	Un congé en cours ne fait pas obstacle à une candidature
Conservation	Support signé, permettant de reconstituer le raisonnement

Pratiques et recommandations

La phrase à bannir est celle qui explique le résultat par l'absence. « Objectifs non atteints en raison du congé parental » transforme un support de gestion en pièce à charge : elle établit à elle seule le fait laissant présumer une discrimination, et l'article L.253-2 met alors à l'employeur la charge de démontrer le contraire.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'ajustement des objectifs se décide à l'annonce, pas à l'évaluation. Une révision écrite au moment où le congé est connu montre que la contrainte a été prise en compte en amont ; la même correction opérée au moment de la notation ressemble à un rattrapage et convainc moins.

Les augmentations générales sont le point de contrôle le plus simple et le plus souvent manqué. Le salarié absent doit en bénéficier au titre de l'article L.332-3, paragraphe (2) ; vérifier ce seul élément avant l'entretien évite la contestation la plus fréquente au retour de congé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.241-1	Discrimination fondée sur le sexe, y compris par référence à l'état matrimonial ou familial
Art. L.241-2	Champ d'application : conditions de travail et promotion
Art. L.251-1 et L.251-2	Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ; champ d'application
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Art. L.253-3	Nullité des clauses contraires au principe d'égalité
Art. L.234-47, paragraphe (5)	Suspension intégrale ou proportionnelle du contrat
Art. L.332-3, paragraphe (2)	Avantages acquis et bénéfice des améliorations intervenues
Art. L.234-57	Application de L.332-3 au congé d'accueil

Aucun texte n'organise l'entretien annuel, mais ses effets sur la rémunération et la promotion le placent dans le champ des conditions de travail protégées par les articles L.241-2 et L.251-2.

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.