

Comment évaluer légalement les salariés en télétravail ?

Réponse courte

L'évaluation des télétravailleurs doit respecter le principe d'égalité de traitement (Art. [L.241-1](#)) et s'appuyer sur des critères objectifs préalablement communiqués. Les entretiens peuvent se tenir en présentiel ou à distance avec traçabilité obligatoire. L'évaluation nécessite un encadrement humain et ne peut reposer uniquement sur des outils automatisés. Tout dispositif d'évaluation doit être précisé dans l'accord de télétravail et respecter le RGPD.

Définition

L'évaluation professionnelle en télétravail est le processus formalisé d'appréciation des compétences, performances et résultats d'un salarié exerçant son activité à distance, dans le cadre d'un accord de télétravail conforme à l'article [L.261-1](#) du Code du travail luxembourgeois. Cette évaluation doit garantir l'égalité de traitement avec les salariés sur site.

Conditions d'exercice

Les conditions légales suivantes doivent être respectées :

- Information préalable du salarié sur les critères et méthodes d'évaluation (Art. [L.121-6](#))
- Inclusion des modalités d'évaluation dans l'accord de télétravail
- Respect du principe de proportionnalité dans la collecte des données
- Garantie de confidentialité des échanges
- Intervention obligatoire d'un responsable hiérarchique
- Documentation écrite du processus d'évaluation

Modalités pratiques

L'évaluation s'organise selon ces modalités :

- Entretiens en présentiel ou visioconférence sécurisée
- Fixation d'objectifs mesurables et adaptés au télétravail
- Utilisation d'outils de suivi conformes au RGPD
- Formalisation écrite des échanges et décisions
- Conservation sécurisée des documents d'évaluation
- Information préalable sur toute modification des critères

Pratiques et recommandations

Pour une évaluation efficace et conforme :

- Privilégier l'évaluation par objectifs plutôt que le contrôle du temps
- Maintenir un dialogue régulier manager-collaborateur
- Former les managers aux spécificités du télétravail
- Documenter rigoureusement le processus d'évaluation
- Adapter les critères à la réalité du travail à distance
- Assurer la traçabilité des échanges et décisions

Cadre juridique

- Art. [L.241-1](#) : Principe d'égalité de traitement
- Art. [L.261-1](#) : Encadrement légal du télétravail
- Art. [L.121-6](#) : Obligation d'information sur les méthodes d'évaluation
- Art. [L.261-2](#) : Protection des données des télétravailleurs
- Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 sur le télétravail
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des données
- Convention collective du télétravail du 20 octobre 2020

L'absence de formalisation des critères d'évaluation ou le non-respect de l'égalité de traitement peuvent entraîner la nullité du processus d'évaluation et engager la responsabilité de l'employeur. Une documentation rigoureuse est indispensable.

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.