

## Peut-on évaluer un salarié en période d'essai ?

### Réponse courte

Oui, il est possible d'évaluer un salarié en période d'essai au Luxembourg. Cette évaluation est autorisée à condition de respecter les principes de loyauté, de transparence, d'égalité de traitement et de protection des données personnelles. L'employeur doit informer le salarié des objectifs, critères et modalités d'évaluation dès l'embauche ou au début de la période d'essai.

Les critères d'évaluation doivent être objectifs, pertinents, adaptés au poste et communiqués au salarié. L'évaluation doit se faire dans un cadre respectueux, avec des entretiens formalisés et une traçabilité des échanges. Toute décision de rupture fondée sur l'évaluation doit être justifiée par des éléments factuels et documentés.

### Définition

La période d'essai est une phase initiale du contrat de travail, définie à l'article [L.121-5](#) du Code du travail luxembourgeois. Elle permet à l'employeur d'apprécier les compétences professionnelles du salarié et à ce dernier de juger si le poste lui convient. L'évaluation du salarié durant cette période vise à vérifier l'adéquation entre le profil du salarié et les exigences du poste, sans constituer une sanction disciplinaire.

### Conditions d'exercice

L'évaluation d'un salarié en période d'essai est autorisée, sous réserve du respect des principes de loyauté, de transparence et d'égalité de traitement. L'employeur doit informer le salarié, dès l'embauche ou au début de la période d'essai, de l'existence, des objectifs et des modalités d'évaluation. Les critères d'évaluation doivent être objectifs, pertinents, liés à la description du poste et communiqués au salarié. Toute évaluation doit respecter la vie privée du salarié et ne peut porter sur des éléments étrangers à l'exécution du contrat de travail.

### Modalités pratiques

L'évaluation peut prendre la forme d'entretiens formalisés, de grilles d'appréciation ou de rapports d'activité. Il est recommandé de prévoir au moins un entretien intermédiaire et un entretien de bilan avant la fin de la période d'essai. Les résultats de l'évaluation doivent être communiqués au salarié, qui doit pouvoir présenter ses observations. Toute décision de rupture de la période d'essai fondée sur l'évaluation doit être motivée par des éléments factuels et documentés. Les outils d'évaluation doivent respecter la législation sur la protection des données personnelles, notamment le RGPD tel qu'appliqué au Luxembourg, et garantir la traçabilité des échanges.

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de formaliser la procédure d'évaluation dans une politique interne ou dans le règlement d'ordre intérieur. Les critères doivent être adaptés au poste, non discriminatoires et appliqués de manière uniforme à tous les salariés en période d'essai. L'entretien d'évaluation doit être conduit dans un climat de respect mutuel et sous encadrement humain effectif. Il est recommandé de conserver une trace écrite des échanges et des résultats d'évaluation, notamment en cas de contestation ultérieure. L'employeur doit veiller à ce que l'évaluation ne soit pas utilisée comme un prétexte à une rupture abusive de la période d'essai, sous peine de requalification ou de condamnation pour licenciement abusif.

## Cadre juridique

- Articles [L.121-5](#) à [L.121-7](#) du Code du travail luxembourgeois (période d'essai, modalités et rupture)
- Article [L.225-1](#) du Code du travail luxembourgeois (transparence et objectivité des critères d'évaluation)
- Articles [L.241-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois (égalité de traitement et non-discrimination)
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)
- Jurisprudence nationale sur l'évaluation et la rupture en période d'essai

L'évaluation en période d'essai doit être menée avec rigueur, équité et dans le respect des droits fondamentaux du salarié. Toute rupture de la période d'essai fondée sur une évaluation doit pouvoir être justifiée par des éléments objectifs, vérifiables et documentés. En cas de doute sur la licéité d'une procédure d'évaluation, il est recommandé de consulter un spécialiste du droit du travail luxembourgeois.

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.