

L'évaluation professionnelle est-elle obligatoire pour les salariés sous CDD au Luxembourg ?

Réponse courte

L'évaluation professionnelle n'est pas légalement obligatoire pour les salariés sous CDD au Luxembourg. Toutefois, en vertu de l'article [L.121-6](#) du Code du travail, si l'entreprise pratique l'évaluation pour ses salariés en CDI, elle doit l'appliquer de manière identique aux salariés en CDD, selon le principe d'égalité de traitement.

Définition

L'évaluation professionnelle est un processus structuré permettant d'apprécier les compétences, performances et comportements professionnels d'un salarié par rapport à des objectifs prédéfinis. Elle s'inscrit dans une démarche de gestion des ressources humaines et constitue un outil de développement professionnel.

Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter plusieurs obligations légales dans la mise en œuvre des évaluations :

- Garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés, quel que soit leur type de contrat (Art. [L.121-6](#))
- Informer et consulter la délégation du personnel sur les critères et méthodes d'évaluation (Art. [L.414-1](#))
- Assurer la transparence et l'objectivité des méthodes d'évaluation (Art. [L.261-1](#))
- Protéger les données personnelles conformément au RGPD et à la loi modifiée du 1er août 2018
- Respecter la dignité et les droits fondamentaux du salarié (Art. [L.241-1](#))

Modalités pratiques

La mise en œuvre de l'évaluation nécessite :

- L'établissement de critères objectifs, mesurables et non discriminatoires
- L'information préalable du salarié sur les modalités d'évaluation
- La formalisation écrite des entretiens et de leurs conclusions
- La conservation sécurisée des données d'évaluation pendant la durée légale
- La garantie du droit d'accès du salarié à son dossier d'évaluation (Art. [L.414-24](#))
- La mise en place d'une procédure de contestation des résultats

Pratiques et recommandations

Pour une évaluation efficace et conforme au droit :

- Adapter la périodicité des évaluations à la durée du CDD
- Former les évaluateurs aux techniques d'entretien et à la non-discrimination
- Utiliser des supports d'évaluation standardisés et validés par les instances représentatives
- Assurer une traçabilité complète du processus
- Prévoir un entretien de fin de mission pour les CDD
- Documenter toutes les décisions prises suite aux évaluations

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.121-6](#) : Principe d'égalité de traitement
- Art. [L.122-1](#) à [L.122-13](#) : Dispositions relatives aux CDD
- Art. [L.414-1](#) : Attributions de la délégation du personnel
- Art. [L.261-1](#) : Transparence des processus d'évaluation
- Art. [L.241-1](#) : Protection de la dignité au travail
- Art. [L.414-24](#) : Droit d'accès aux données personnelles

Réglementation complémentaire :

- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données

Bien que non obligatoire, l'évaluation professionnelle constitue un outil RH essentiel qui doit être déployé dans le strict respect du cadre légal, notamment en matière d'égalité de traitement et de protection des données personnelles. Une attention particulière doit être portée à la documentation du processus pour garantir sa conformité juridique.

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.