

# Peut-on utiliser l'évaluation comme fondement d'une procédure disciplinaire ?

## Réponse courte

L'évaluation du salarié ne peut pas, à elle seule, servir de fondement à une procédure disciplinaire au Luxembourg. Seuls des faits précis, objectivement vérifiables et constitutifs d'une violation des obligations contractuelles peuvent justifier une sanction disciplinaire. L'évaluation peut toutefois être utilisée comme élément de preuve si elle mentionne clairement des faits reprochés, à condition que le salarié ait pu s'expliquer lors de l'entretien.

Il est donc possible d'utiliser des éléments issus de l'évaluation dans une procédure disciplinaire, mais uniquement si ces éléments correspondent à des faits concrets, individualisés et imputables au salarié. L'insuffisance professionnelle révélée par l'évaluation ne constitue pas, sauf mauvaise volonté ou comportement fautif, un motif disciplinaire.

## Définition

L'évaluation du salarié est un processus formalisé par lequel l'employeur apprécie la performance, les compétences et le comportement professionnel du salarié, généralement sur une base annuelle ou périodique. Elle s'inscrit dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur et vise à apprécier l'adéquation du salarié à son poste, à fixer des objectifs et à identifier des axes d'amélioration. La procédure disciplinaire regroupe l'ensemble des mesures que l'employeur peut prendre à l'encontre d'un salarié en cas de manquement à ses obligations contractuelles ou légales.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, une évaluation négative ne peut, à elle seule, justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire. Seuls des faits précis, objectivement vérifiables et constitutifs d'une violation des obligations contractuelles du salarié peuvent fonder une sanction disciplinaire. La jurisprudence exige que toute sanction repose sur des faits concrets, individualisés et imputables au salarié, et non sur une appréciation générale ou subjective de la performance. L'évaluation peut toutefois servir d'élément de preuve à condition que les faits reprochés soient clairement identifiés et que le salarié ait eu la possibilité de s'expliquer.

## Modalités pratiques

Pour utiliser des éléments issus de l'évaluation dans une procédure disciplinaire, l'employeur doit distinguer les appréciations subjectives des faits objectivement constatés. Seuls ces faits peuvent être retenus comme fondement d'une sanction. L'employeur doit notifier au salarié, dans le respect des formes prévues par le Code du travail, les

faits précis qui lui sont reprochés, en s'appuyant, le cas échéant, sur des éléments issus de l'évaluation. Le principe du contradictoire doit être respecté : le salarié doit avoir été informé des faits lors de l'entretien d'évaluation et avoir pu présenter ses observations. Toute sanction disciplinaire doit être notifiée dans un délai raisonnable après la connaissance des faits.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser l'entretien d'évaluation par un compte rendu écrit, signé par les deux parties, mentionnant les éventuels faits reprochés et les observations du salarié. L'employeur doit veiller à ne pas confondre insuffisance professionnelle, révélée par l'évaluation, et faute disciplinaire. L'insuffisance professionnelle, sauf mauvaise volonté caractérisée ou comportement fautif, ne constitue pas un motif disciplinaire mais peut justifier des mesures d'accompagnement ou, en dernier recours, un licenciement pour motif non disciplinaire. Il est conseillé de solliciter l'avis du service du personnel ou d'un conseil juridique spécialisé en cas de doute sur la qualification des faits.

## Cadre juridique

- **Articles L.124-10 à L.124-12 du Code du travail** : encadrement de la procédure disciplinaire, notification des faits reprochés, respect du contradictoire.
- **Article L.225-1 et suivants du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination dans la gestion du personnel.
- **Article L.261-1 et suivants du Code du travail** : protection des données personnelles lors du traitement des informations issues de l'évaluation.
- **Jurisprudence : Cour d'appel, 17 janvier 2019, n° 44412 du rôle** : nécessité de faits précis et objectivement vérifiables pour fonder une sanction disciplinaire.
- **Obligation d'encadrement humain** : toute procédure disciplinaire doit être encadrée par une intervention humaine, garantissant la traçabilité et la transparence des décisions.

L'utilisation abusive de l'évaluation comme fondement disciplinaire expose l'employeur à un risque de contestation judiciaire et de requalification de la sanction. Il est essentiel de s'assurer que toute procédure disciplinaire repose sur des faits précis, individualisés et objectivement vérifiables, et non sur une appréciation globale de la performance. Le respect de la protection des données et de l'égalité de traitement est impératif à chaque étape.

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.