

# L'évaluation du personnel peut-elle être utilisée dans un plan de licenciement au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'évaluation du personnel peut être utilisée comme critère de sélection dans un plan de licenciement au Luxembourg, sous réserve du strict respect des articles [L.124-2](#) et [L.124-7](#) du Code du travail. Les critères d'évaluation doivent être objectifs, non-discriminatoires, préalablement communiqués et uniformément appliqués à tous les salariés concernés. Le processus doit être documenté et soumis au contrôle de la délégation du personnel.

## Définition

L'évaluation professionnelle est un processus formalisé permettant d'apprécier les compétences, performances et comportements professionnels des salariés selon des critères prédéfinis et objectifs. Elle constitue un outil de gestion des ressources humaines encadré par les articles [L.261-1](#) à [L.261-2](#) du Code du travail relatifs à la protection des données personnelles des salariés.

## Conditions d'exercice

Pour être valablement utilisée dans un plan de licenciement, l'évaluation doit respecter plusieurs conditions légales :

- Être basée sur des critères objectifs et mesurables
- Garantir l'égalité de traitement (article [L.241-1](#))
- Assurer la transparence du processus
- Permettre la traçabilité des décisions
- Prévoir un encadrement humain systématique
- Respecter les droits d'information et d'accès des salariés
- Être soumise à la consultation préalable de la délégation du personnel (article [L.414-3](#))

## Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un processus structuré comprenant :

- La définition et communication préalable des critères d'évaluation
- La réalisation d'entretiens individuels documentés
- La conservation des résultats d'évaluation
- La possibilité pour le salarié d'accéder à son dossier
- Un système de validation humaine des décisions
- Une procédure de recours interne

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Formaliser la procédure d'évaluation dans un document écrit
- Conserver une traçabilité complète des évaluations
- Former les évaluateurs aux techniques d'entretien
- Établir une grille d'évaluation uniforme
- Documenter les motifs de sélection
- Consulter régulièrement la délégation du personnel
- Prévoir un double niveau de validation des décisions

## Cadre juridique

Les textes applicables sont :

- Article [L.124-2](#) : Motifs réels et sérieux du licenciement
- Article [L.124-7](#) : Procédure de licenciement collectif
- Article [L.241-1](#) : Égalité de traitement
- Article [L.261-1](#) : Protection des données personnelles
- Article [L.414-3](#) : Information-consultation des représentants du personnel
- Article [L.423-1](#) : Attributions de la délégation du personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) : Protection des données

L'utilisation de l'évaluation comme critère de sélection fait l'objet d'un contrôle strict des juridictions du travail. Tout manquement aux obligations légales peut entraîner la nullité du licenciement. Une attention particulière doit être portée à la documentation du processus et à l'objectivité des critères.

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.