Qui peut mener un entretien d'évaluation dans l'entreprise ?

Réponse courte

Selon le Code du travail luxembourgeois, l'entretien d'évaluation doit être mené par le supérieur hiérarchique direct ou un responsable RH mandaté, disposant d'une délégation de pouvoir écrite et ayant suivi une formation spécifique aux techniques d'évaluation. Cette personne doit avoir une connaissance directe et effective du travail du salarié évalué.

Définition

L'entretien d'évaluation constitue un moment d'échange formalisé et documenté entre un salarié et un représentant qualifié de l'employeur. Il vise à évaluer de manière objective et transparente les compétences, performances et besoins en développement du salarié, conformément aux articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail.

Conditions d’exercice

Pour être habilité à mener des entretiens d'évaluation, l'évaluateur doit :

- Être titulaire d'une délégation de pouvoir écrite et nominative de l'employeur
- Avoir suivi la formation obligatoire aux techniques d'évaluation (Art. L.412-2)
- Justifier d'une position hiérarchique ou fonctionnelle permettant d'évaluer le travail
- Démontrer une connaissance approfondie du poste et des missions évaluées
- Garantir le respect des principes de non-discrimination (Art. L.241-1)

Modalités pratiques

L'organisation des entretiens implique :

- L'établissement d'une procédure écrite de désignation des évaluateurs
- La tenue d'un registre actualisé des délégations de pouvoir
- L'information préalable du salarié sur l'identité de son évaluateur
- La mise en place d'un système de traçabilité des entretiens conforme au RGPD
- La validation des compétences de l'évaluateur par la direction des ressources humaines

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Pour assurer la qualité et l'équité des évaluations :

- Désigner prioritairement le supérieur hiérarchique direct comme évaluateur
- Prévoir la présence d'un témoin RH pour les entretiens sensibles
- Utiliser des grilles d'évaluation standardisées et objectives
- Instaurer une procédure de recours auprès de la délégation du personnel
- Organiser des formations régulières sur les évolutions légales et pratiques

Cadre juridique

- Art. L.121-6 relatif au principe d'égalité de traitement dans les relations de travail
- Art. L.241-1 concernant l'interdiction des discriminations
- Art. L.412-2 sur la formation obligatoire des évaluateurs
- Art. L.414-3 et L.414-4 définissant le rôle de la délégation du personnel
- Art. L.261-1 sur la protection des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) applicable aux données d'évaluation

La validité de l'entretien d'évaluation repose sur le strict respect des conditions de désignation et de qualification de l'évaluateur. Tout manquement peut entraîner la nullité de l'évaluation et de ses conséquences sur la relation de travail.

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.