

Peut-on intégrer des critères de performance collective dans l'évaluation individuelle ?

Réponse courte

Il est possible d'intégrer des critères de performance collective dans l'évaluation individuelle des salariés au Luxembourg, à condition de respecter les principes de transparence, d'objectivité et de non-discrimination. Les critères collectifs doivent être clairement définis, mesurables, communiqués à l'avance et combinés à des critères individuels pertinents, sans constituer l'unique base de l'évaluation.

L'employeur doit formaliser ces critères dans les documents internes, informer chaque salarié par écrit de leur contenu et pondération, et consulter la délégation du personnel si l'évaluation a un impact sur la rémunération, la promotion ou la mobilité. L'évaluation doit inclure un entretien individuel permettant au salarié de s'exprimer sur l'application des critères collectifs.

Il est recommandé de limiter la pondération des critères collectifs, de les adapter à la réalité du travail en équipe et de documenter l'ensemble du processus pour garantir la sécurité juridique et prévenir tout litige.

Définition

L'évaluation individuelle des salariés consiste à apprécier la performance, les compétences et le comportement d'un salarié sur la base de critères prédéfinis. Les critères de performance collective se réfèrent à des objectifs ou résultats atteints par un groupe, une équipe ou l'entreprise dans son ensemble, distincts des réalisations individuelles. L'intégration de critères collectifs dans l'évaluation individuelle vise à prendre en compte la contribution du salarié à la réussite globale, en complément de ses propres résultats.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'intégration de critères de performance collective dans l'évaluation individuelle est admise sous réserve du respect des principes de transparence, d'objectivité et de non-discrimination prévus par le Code du travail. Les critères collectifs doivent être clairement définis, mesurables et portés à la connaissance du salarié préalablement à la période d'évaluation. Ils ne peuvent constituer l'unique fondement de l'évaluation individuelle et doivent être combinés à des critères individuels pertinents. L'employeur doit veiller à ce que l'utilisation de critères collectifs ne porte pas atteinte à l'égalité de traitement entre salariés occupant des fonctions comparables.

Modalités pratiques

La mise en œuvre de critères de performance collective dans l'évaluation individuelle nécessite une formalisation préalable, généralement dans le règlement interne, la politique d'évaluation ou le contrat de travail. L'employeur doit informer chaque salarié, par écrit, des critères collectifs retenus, de leur mode de calcul et de leur pondération par rapport aux critères individuels. La consultation de la délégation du personnel est obligatoire lorsque l'évaluation individuelle a une incidence sur la rémunération, la promotion ou la mobilité interne, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail. L'évaluation doit donner lieu à un entretien individuel permettant au salarié de s'exprimer sur l'application des critères collectifs.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter la pondération des critères collectifs afin de préserver la reconnaissance de la performance individuelle. Les critères collectifs doivent être adaptés à la réalité du travail en équipe et à la capacité effective du salarié d'influencer les résultats collectifs. L'employeur doit veiller à la cohérence entre les objectifs collectifs fixés et les moyens mis à disposition des équipes. Toute modification des critères collectifs en cours de période doit faire l'objet d'une information écrite et motivée. Il est conseillé de documenter l'ensemble du processus d'évaluation afin de prévenir tout litige relatif à l'objectivité ou à la transparence des critères utilisés.

Cadre juridique

L'intégration de critères de performance collective dans l'évaluation individuelle est encadrée par les articles [L.121-6](#) (égalité de traitement), [L.414-3](#) (consultation de la délégation du personnel) et [L.245-2](#) (non-discrimination) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale impose que les critères d'évaluation soient objectifs, transparents et portés à la connaissance du salarié. Toute sanction, décision de promotion ou de rémunération fondée sur une évaluation intégrant des critères collectifs doit pouvoir être justifiée par des éléments concrets et vérifiables. L'absence de transparence ou l'utilisation de critères collectifs inadaptés peut être sanctionnée par le juge du travail en cas de contestation.

L'employeur doit s'assurer que l'intégration de critères collectifs ne conduit pas à une dilution des responsabilités individuelles ou à une inégalité de traitement. Une documentation rigoureuse et une communication claire avec les salariés sont essentielles pour garantir la sécurité juridique du dispositif d'évaluation.

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.