

## Existe-t-il une obligation légale de suivi post-évaluation ?

### Réponse courte

Il n'existe pas d'obligation légale générale imposant à l'employeur de mettre en place un suivi post-évaluation des salariés au Luxembourg en 2025. Cette absence de cadre légal s'applique quel que soit le caractère obligatoire ou facultatif de l'entretien d'évaluation, sauf dispositions contraires prévues par une convention collective, un accord d'entreprise ou un règlement interne.

Toutefois, si un suivi post-évaluation est prévu par un texte interne ou conventionnel, l'employeur doit en respecter les modalités. Par ailleurs, il doit toujours veiller à l'égalité de traitement, à la non-discrimination et à la protection des données personnelles lors de la gestion des suites d'une évaluation.

### Définition

Le suivi post-évaluation désigne l'ensemble des actions entreprises par l'employeur à la suite d'un entretien d'évaluation du salarié. Ces actions peuvent inclure la mise en œuvre de mesures correctives, d'accompagnement, de formation ou d'ajustement des objectifs, en fonction des résultats de l'évaluation annuelle ou périodique.

Le suivi post-évaluation vise à assurer la continuité du développement professionnel du salarié et à garantir la cohérence entre les objectifs fixés et les moyens mis à disposition pour les atteindre.

### Conditions d'exercice

En 2025, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation légale générale imposant à l'employeur de mettre en place un suivi post-évaluation à la suite des entretiens d'évaluation des salariés. Cette absence de cadre légal s'applique indépendamment du caractère obligatoire ou facultatif de l'entretien d'évaluation, sauf dispositions contraires prévues par une convention collective, un accord d'entreprise ou un règlement interne.

Toutefois, l'employeur reste tenu de respecter les principes généraux du droit du travail, notamment l'égalité de traitement (article [L.241-1](#) du Code du travail) et la non-discrimination (article [L.251-1](#) du Code du travail), lors de la gestion des suites d'une évaluation.

### Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale, la mise en place d'un suivi post-évaluation relève de la politique interne de l'employeur ou des engagements conventionnels. Lorsque le suivi est prévu par une convention collective, un accord d'entreprise ou un règlement interne, l'employeur doit appliquer les modalités définies par ces textes, telles que la

fréquence, la nature des mesures à prendre (formation, accompagnement, révision des objectifs), et la formalisation du suivi (compte rendu, plan d'action, entretiens complémentaires).

Il est recommandé de documenter toute action de suivi, notamment par la rédaction d'un compte rendu signé par les parties, afin d'assurer la traçabilité des engagements et de prévenir toute contestation. L'employeur doit également garantir la confidentialité des informations échangées et le respect de la protection des données personnelles (articles [L.261-1](#) et suivants du Code du travail).

## Pratiques et recommandations

Bien que non imposé par la loi, le suivi post-évaluation constitue une bonne pratique de gestion des ressources humaines. Il permet de valoriser l'entretien d'évaluation, d'accompagner le développement professionnel des salariés et de prévenir d'éventuels litiges relatifs à l'évolution de carrière ou à la formation.

Il est conseillé de formaliser les actions de suivi dans un document écrit, signé par les parties, afin de garantir la traçabilité des engagements. L'employeur doit veiller à ce que le suivi respecte les droits fondamentaux du salarié, notamment en matière de vie privée et de protection des données, et à assurer un encadrement humain approprié lors de la mise en œuvre des mesures décidées.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
  - Article [L.251-1](#) (non-discrimination)
  - Articles [L.261-1](#) et suivants (protection des données à caractère personnel)
- Absence de disposition spécifique imposant un suivi post-évaluation dans la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ou dans d'autres textes réglementaires en vigueur en 2025.
- Les obligations éventuelles résultent exclusivement des conventions collectives, accords d'entreprise ou règlements internes applicables.

En l'absence d'obligation légale, l'employeur qui s'engage volontairement à assurer un suivi post-évaluation doit respecter scrupuleusement les modalités annoncées, sous peine de voir sa responsabilité engagée en cas de non-respect des engagements contractuels ou conventionnels. Il est recommandé de vérifier régulièrement les conventions collectives et accords applicables afin d'identifier d'éventuelles obligations spécifiques en la matière.

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.