

Comment intégrer légalement des objectifs ESG/RSE dans l'évaluation des salariés au Luxembourg ?

Réponse courte

L'intégration d'objectifs ESG/RSE dans l'évaluation des salariés au Luxembourg nécessite le respect de trois conditions légales principales : l'information préalable et écrite du salarié sur les critères d'évaluation (Art. [L.121-6](#)), la consultation de la délégation du personnel si impact collectif (Art. [L.414-3](#)), et l'accord explicite du salarié si modification substantielle du contrat de travail (Art. [L.121-7](#)).

Définition

L'évaluation ESG/RSE consiste à intégrer des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'appréciation de la performance professionnelle du salarié. Ces critères doivent être objectifs, mesurables et en lien direct avec les missions du poste, conformément aux articles [L.121-6](#) et [L.124-11](#) du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

- L'employeur doit respecter le principe de transparence (Art. [L.121-6](#)) en communiquant par écrit :
 - Les critères d'évaluation ESG/RSE
 - La méthode d'évaluation
 - L'impact sur la situation professionnelle
- La modification des critères d'évaluation nécessite :
 - L'accord écrit du salarié si modification substantielle (Art. [L.121-7](#))
 - La consultation préalable de la délégation du personnel (Art. [L.414-3](#))
 - Un préavis raisonnable avant application
- Les critères doivent être :
 - Non discriminatoires (Art. [L.241-1](#))
 - Proportionnés aux fonctions exercées
 - Objectivement vérifiables

Modalités pratiques

L'employeur doit formaliser l'intégration des objectifs ESG/RSE par :

- Un document écrit détaillant les critères et leur pondération
- Une procédure d'évaluation transparente et traçable
- Des indicateurs de mesure précis et adaptés au poste
- Un système de suivi documenté des objectifs

La mise en œuvre requiert :

- Une formation adéquate des évaluateurs
- Des moyens adaptés pour atteindre les objectifs
- Un processus de recours en cas de contestation
- Une période d'adaptation raisonnable

Pratiques et recommandations

- Associer les salariés à la définition des objectifs ESG/RSE
- Garantir la proportionnalité entre objectifs et moyens
- Prévoir des formations aux enjeux ESG/RSE
- Documenter systématiquement les échanges
- Réviser périodiquement les critères
- Assurer un accompagnement individualisé
- Maintenir un dialogue social constructif

Cadre juridique

- **Art. L.121-6** : Obligation d'information préalable sur les critères d'évaluation
- **Art. L.121-7** : Modification substantielle du contrat de travail
- **Art. L.414-3** : Consultation de la délégation du personnel
- **Art. L.241-1** : Principe de non-discrimination
- **Art. L.124-11** : Motivation des décisions basées sur l'évaluation
- **Art. L.423-1** : Dialogue social et consultation
- **Règlement grand-ducal du 15 décembre 2024** : Modalités de mise en œuvre des évaluations professionnelles

Toute évaluation ESG/RSE doit respecter le principe de proportionnalité et tenir compte des contraintes objectives du poste.
L'employeur engage sa responsabilité en cas de critères discriminatoires ou déconnectés des missions réelles du salarié.

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.