

L'évaluation des agents publics est-elle obligatoire dans le secteur public luxembourgeois ?

Réponse courte

L'évaluation des agents publics est **obligatoire** dans le secteur public luxembourgeois. Cette obligation est prévue par le statut général des fonctionnaires de l'État et les règlements applicables à chaque administration ou établissement public.

Tous les agents publics en activité doivent être évalués, à l'exception des agents en période de stage ou de probation (qui relèvent de modalités spécifiques) et, temporairement, des agents en congé de longue durée, en détachement ou en disponibilité. Le non-respect de cette obligation peut entraîner la nullité des décisions de gestion de carrière fondées sur une appréciation non formalisée.

Définition

L'évaluation des agents publics au Luxembourg est une procédure formalisée par laquelle l'autorité hiérarchique apprécie périodiquement la manière de servir, les compétences professionnelles et le comportement des agents. Elle vise à garantir la qualité du service public, à identifier les besoins de formation et à soutenir l'évolution de carrière des agents. Cette évaluation concerne les fonctionnaires, les employés de l'État, des communes et des établissements publics, selon les statuts applicables.

Conditions d'exercice

L'obligation d'évaluation découle du statut général des fonctionnaires de l'État, notamment la loi modifiée du 16 avril 1979, ainsi que des règlements grand-ducaux spécifiques à chaque corps et administration. L'évaluation est obligatoire pour tous les agents publics en activité, à l'exception des agents en période de stage ou de probation, pour lesquels des modalités spécifiques d'appréciation sont prévues. Les agents en congé de longue durée, en détachement ou en disponibilité peuvent être temporairement exclus du processus d'évaluation, sous réserve des dispositions statutaires applicables.

Modalités pratiques

L'évaluation s'effectue généralement sur une base annuelle et prend la forme d'un entretien individuel entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct. Au cours de cet entretien, sont examinés les objectifs fixés, les résultats obtenus, les compétences démontrées et les axes d'amélioration. Un rapport d'évaluation écrit est établi à l'issue de l'entretien, signé par les deux parties et versé au dossier individuel de l'agent. L'agent a le droit de formuler des observations écrites et, en cas de désaccord, de solliciter un réexamen auprès d'une commission paritaire ou d'une

instance prévue par le statut. Les modalités précises, notamment les critères, le calendrier et les voies de recours, sont fixées par voie réglementaire pour chaque administration ou établissement public.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH de veiller à la stricte application des procédures d'évaluation, en respectant les délais et en assurant la traçabilité des entretiens et des rapports. La transparence des critères d'évaluation et la communication préalable des objectifs sont essentielles pour garantir l'égalité de traitement et l'équité du processus. Il convient de former les évaluateurs à la conduite des entretiens et à la rédaction des rapports, afin de limiter les risques de contestation. L'évaluation doit être perçue comme un outil de gestion des compétences et d'accompagnement professionnel, et non comme une simple formalité administrative.

Cadre juridique

- Loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, articles 24 à 28.
- Règlements grand-ducaux pris en application de la loi du 16 avril 1979, notamment en ce qui concerne les modalités d'évaluation et les commissions paritaires.
- Loi communale modifiée du 13 décembre 1988, articles 24 à 28, pour les fonctionnaires communaux.
- Statuts particuliers des agents des établissements publics.
- Code du travail luxembourgeois, articles [L.245-1](#) à [L.245-4](#), relatifs à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.
- Jurisprudence administrative luxembourgeoise sur l'obligation d'évaluation périodique et les droits de recours des agents.

L'absence d'évaluation régulière ou le non-respect des procédures peut constituer une irrégularité susceptible d'entraîner la nullité des décisions de gestion de carrière (avancement, promotion, sanction) fondées sur une appréciation non formalisée. Il est impératif de documenter chaque étape du processus d'évaluation, de garantir la traçabilité et de respecter scrupuleusement les exigences statutaires et les principes d'égalité de traitement.

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.