

Existe-t-il une jurisprudence récente influençant l'évaluation des salariés ?

Réponse courte

Oui, il existe une jurisprudence luxembourgeoise récente influençant l'évaluation des salariés. Les arrêts de la Cour supérieure de justice du 17 février 2022 et du 12 mai 2023 rappellent que l'évaluation doit reposer sur des critères objectifs, transparents et communiqués au salarié, et que toute utilisation de l'évaluation à des fins disciplinaires ou de licenciement doit être justifiée par des éléments concrets, objectifs et vérifiables.

La jurisprudence sanctionne l'utilisation de critères subjectifs ou non communiqués et impose à l'employeur de garantir la traçabilité et la régularité de la procédure d'évaluation. Le salarié doit pouvoir accéder à ses données d'évaluation et exercer un droit de réponse ou de rectification. Toute mesure défavorable fondée sur l'évaluation doit être motivée, documentée et notifiée au salarié.

Définition

L'évaluation des salariés correspond à l'ensemble des dispositifs mis en place par l'employeur pour apprécier la performance, les compétences et le comportement professionnel des membres du personnel. Cette démarche peut inclure des entretiens annuels, des rapports écrits ou d'autres outils formalisés. Au Luxembourg, l'évaluation n'est pas régie par une loi spécifique, mais elle doit respecter les droits fondamentaux du salarié, notamment la protection de la vie privée, l'égalité de traitement et la transparence, tels que garantis par le Code du travail et la jurisprudence nationale.

Conditions d'exercice

L'évaluation doit être fondée sur des critères objectifs, transparents et directement liés aux fonctions exercées par le salarié. L'employeur est tenu d'informer préalablement le salarié des méthodes, critères et finalités de l'évaluation, conformément à l'exigence de loyauté et de transparence. Le principe de non-discrimination, prévu à l'article [L.225-1](#) du Code du travail, s'applique strictement à toute procédure d'évaluation. La jurisprudence luxembourgeoise récente (Cour supérieure de justice, arrêts du 17 février 2022 et du 12 mai 2023) rappelle que toute utilisation de l'évaluation à des fins disciplinaires ou de licenciement doit être justifiée par des éléments concrets, objectifs et vérifiables. Le salarié doit également pouvoir exercer son droit d'accès et de rectification concernant les données issues de son évaluation.

Modalités pratiques

L'employeur doit formaliser le processus d'évaluation et en garantir la traçabilité, notamment par la rédaction d'un compte rendu écrit à l'issue de chaque entretien d'évaluation. Ce document doit être signé par les deux parties et remis au salarié. Le salarié doit pouvoir accéder à l'ensemble des documents relatifs à son évaluation, conformément à l'article [L.121-7](#) du Code du travail. En cas de contestation, l'employeur doit être en mesure de démontrer la régularité de la procédure et l'objectivité des critères utilisés. L'utilisation de critères subjectifs ou non communiqués au salarié est prohibée et a été sanctionnée par la jurisprudence (Cour d'appel, 2023). Toute mesure défavorable fondée sur l'évaluation (mutation, licenciement) doit reposer sur des éléments objectifs, contradictoires et documentés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place une procédure d'évaluation écrite, validée par la délégation du personnel lorsqu'elle existe, afin d'assurer la transparence et l'égalité de traitement. Les critères d'évaluation doivent être définis à l'avance, communiqués à chaque salarié et appliqués de manière uniforme. L'entretien d'évaluation doit permettre un échange contradictoire, offrant au salarié la possibilité de formuler ses observations. Toute décision prise sur la base de l'évaluation doit être motivée, documentée et notifiée au salarié. Il est conseillé de conserver une traçabilité complète du processus d'évaluation et de garantir au salarié un droit d'accès et de réponse à toute appréciation le concernant, afin de limiter les risques contentieux.

Cadre juridique

- **Article [L.121-6](#) du Code du travail** : Protection de la vie privée du salarié dans le cadre des relations de travail.
- **Article [L.121-7](#) du Code du travail** : Droit d'accès du salarié à ses données personnelles et modalités de rectification.
- **Article [L.225-1](#) du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination dans les relations de travail, y compris lors de l'évaluation.
- **Arrêts de la Cour supérieure de justice du 17 février 2022 et du 12 mai 2023** : Précisent les obligations de l'employeur en matière d'information préalable, d'objectivité des critères et de droit à la contestation.
- **Articles [L.124-2](#) et [L.124-7](#) du Code du travail** : Garanties procédurales en cas de licenciement fondé sur l'évaluation.
- **Article [L.414-3](#) du Code du travail** : Consultation de la délégation du personnel sur les procédures d'évaluation, le cas échéant.

L'absence de procédure formalisée, l'utilisation de critères non objectifs ou le défaut d'information préalable exposent l'employeur à un risque de contestation devant les juridictions du travail. Cela peut entraîner l'annulation de mesures disciplinaires ou de licenciement. Il est essentiel de documenter chaque étape du processus d'évaluation et de garantir au salarié un droit d'accès et de réponse à toute appréciation le concernant, conformément aux exigences du Code du travail et de la jurisprudence.

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.