

Quelles précautions respecter lors de l'évaluation des salariés en cas de fusion ou de restructuration ?

Réponse courte

Il faut respecter le principe d'égalité de traitement et éviter toute discrimination lors de l'évaluation des salariés, en s'appuyant sur des critères objectifs, pertinents et adaptés aux fonctions exercées. La délégation du personnel doit être informée et consultée sur les critères, méthodes et finalités de l'évaluation, et toute modification substantielle doit être communiquée clairement aux salariés concernés.

Les critères et objectifs d'évaluation doivent être formalisés par écrit et communiqués à chaque salarié avant le début de la procédure. Les outils utilisés doivent garantir la transparence, la traçabilité et la confidentialité des résultats, chaque salarié devant pouvoir accéder à ses propres résultats et formuler des observations. En cas d'utilisation d'outils automatisés ou de traitements informatisés, une déclaration préalable à la CNPD est obligatoire.

Toute décision fondée sur l'évaluation (mutation, licenciement, reclassement) doit être justifiée par des éléments objectifs, vérifiables et documentés. Il est essentiel d'assurer une communication régulière avec les salariés et leurs représentants, de conserver une traçabilité complète du processus et de garantir l'encadrement humain, notamment en cas d'outils automatisés, afin d'éviter toute irrégularité ou contestation.

Définition

L'évaluation des salariés correspond à l'ensemble des démarches entreprises par l'employeur pour apprécier les compétences, les performances et le potentiel professionnel des membres du personnel. Dans le contexte spécifique d'une fusion ou d'une restructuration, cette évaluation revêt une importance accrue, car elle peut conditionner la réorganisation des effectifs, la mobilité interne, les mesures de reclassement ou les licenciements.

L'évaluation doit être menée dans le respect des droits individuels et collectifs des salariés, en garantissant l'équité, la transparence et la conformité aux obligations légales en vigueur au Luxembourg.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu de respecter le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail, et d'éviter toute forme de discrimination directe ou indirecte, notamment fondée sur le sexe, l'âge, l'origine, l'état de santé ou l'appartenance syndicale.

La délégation du personnel doit être informée et consultée sur les critères, méthodes et finalités de l'évaluation, en application de l'article [L.414-3](#) du Code du travail. Toute modification substantielle des critères ou des modalités d'évaluation nécessite une information préalable et claire des salariés concernés.

L'évaluation ne peut servir de fondement à des mesures disciplinaires, à des licenciements collectifs ou à des mutations sans justification objective, vérifiable et documentée.

Modalités pratiques

Avant d'initier toute procédure d'évaluation, l'employeur doit formaliser par écrit les critères et objectifs retenus, en s'assurant qu'ils sont objectifs, pertinents et adaptés aux fonctions exercées. Ces critères doivent être communiqués à chaque salarié avant le début de la procédure.

Les outils utilisés (entretiens, tests, grilles de notation, logiciels) doivent garantir la transparence, la traçabilité et la confidentialité des résultats. Chaque salarié doit pouvoir accéder à ses propres résultats, demander des explications et formuler des observations.

En cas de recours à des outils automatisés ou à des traitements informatisés de données à caractère personnel, une déclaration préalable à la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) est obligatoire, conformément à l'article [L.261-1](#) et suivants du Code du travail et au RGPD.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'assurer une communication régulière et transparente avec les salariés et leurs représentants tout au long du processus d'évaluation. L'employeur doit veiller à ne pas modifier unilatéralement ou rétroactivement les critères d'évaluation.

Toute décision prise sur la base de l'évaluation (mutation, licenciement, reclassement) doit être motivée par des éléments objectifs, vérifiables et dûment documentés. Il est conseillé de conserver une traçabilité complète de chaque étape du processus afin de pouvoir justifier la régularité et la loyauté de la procédure en cas de contestation.

L'implication active de la délégation du personnel dans la définition des critères et modalités d'évaluation contribue à renforcer la légitimité et l'acceptabilité du processus auprès des salariés.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.241-1](#) et suivants : égalité de traitement et non-discrimination
 - Article [L.414-3](#) : information et consultation de la délégation du personnel
 - Article [L.261-1](#) et suivants : protection des données à caractère personnel
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, applicable au Luxembourg
- Jurisprudence nationale sur la transparence, l'objectivité et la loyauté des procédures d'évaluation

Toute irrégularité, discrimination ou défaut de transparence dans l'évaluation des salariés lors d'une fusion ou d'une restructuration peut entraîner la nullité des mesures prises et engager la responsabilité civile, voire pénale, de l'employeur. Il est impératif de formaliser chaque étape, de garantir l'accès à l'information et d'assurer un encadrement humain du processus, notamment en cas d'utilisation d'outils automatisés.

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.