

# Les conventions collectives de travail peuvent-elles imposer un cadre d'évaluation spécifique au Luxembourg ?

## Réponse courte

Oui, les conventions collectives de travail (CCT) peuvent imposer au Luxembourg un cadre d'évaluation spécifique du personnel, à condition de respecter les dispositions impératives du Code du travail, les droits fondamentaux des salariés et la législation sur la protection des données personnelles.

Le cadre d'évaluation défini par la CCT doit être explicite, précis, communiqué à tous les salariés concernés et respecter les principes de non-discrimination, d'égalité de traitement, de respect de la vie privée et d'encadrement humain des dispositifs automatisés. L'employeur est tenu d'appliquer strictement les modalités prévues par la CCT et ne peut y déroger unilatéralement.

Toute modification du cadre d'évaluation imposé par la CCT nécessite une révision formelle de celle-ci. En cas de non-conformité de la procédure d'évaluation avec la CCT ou la loi, celle-ci peut être annulée en cas de litige.

## Définition

La **convention collective de travail (CCT)** est un accord écrit conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés et une ou plusieurs organisations patronales ou employeurs individuels. Elle fixe les conditions de travail, d'emploi et les garanties sociales applicables aux salariés relevant de son champ d'application.

L'**évaluation du personnel** désigne l'ensemble des procédures mises en œuvre par l'employeur pour apprécier les compétences, les performances et le comportement professionnel des salariés, dans le respect des droits fondamentaux et de la protection des données à caractère personnel.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, une CCT peut prévoir des dispositions spécifiques relatives à l'évaluation du personnel, sous réserve du respect des dispositions impératives du Code du travail et des droits fondamentaux des salariés.

Les parties signataires disposent d'une liberté contractuelle encadrée, leur permettant de définir un cadre d'évaluation, à condition que celui-ci ne porte pas atteinte aux principes de non-discrimination, d'égalité de traitement, de respect de la vie privée et de protection des données personnelles.

La CCT ne peut en aucun cas déroger aux dispositions légales d'ordre public, notamment celles relatives à la protection des données (Loi du 1er août 2018) et à l'encadrement humain des dispositifs d'évaluation automatisés.

## Modalités pratiques

Pour être opposable, le cadre d'évaluation prévu par la CCT doit être explicite, précis et communiqué à l'ensemble des salariés concernés.

La CCT peut définir les critères d'évaluation, la périodicité, les méthodes (entretiens, grilles, auto-évaluation), les modalités de communication des résultats, ainsi que les voies de recours internes.

L'employeur est tenu de respecter strictement les modalités prévues par la CCT. Toute procédure d'évaluation doit garantir la traçabilité, la transparence et l'accès du salarié à ses propres données d'évaluation, conformément à la législation sur la protection des données.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux partenaires sociaux de veiller à la clarté, à l'objectivité et à la transparence des critères d'évaluation inscrits dans la CCT.

L'implication des représentants du personnel lors de la négociation des modalités d'évaluation favorise l'acceptabilité et la légitimité du dispositif. Il est conseillé de prévoir des garanties procédurales, telles que la possibilité pour le salarié d'accéder à ses résultats, de formuler des observations et de bénéficier d'un entretien de restitution.

Toute modification du cadre d'évaluation imposé par la CCT nécessite une révision de celle-ci selon les modalités prévues à l'article [L.162-8](#) du Code du travail. Il est également recommandé de documenter l'ensemble des étapes du processus d'évaluation pour assurer la traçabilité et la conformité.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Livre Ier, Titre VI : articles [L.161-1](#) et suivants (définition et portée des CCT)
  - Article [L.162-2](#) (contenu des CCT, organisation du travail, modalités d'évaluation)
  - Article [L.162-8](#) (révision des CCT)
  - Article [L.251-1](#) et suivants (égalité de traitement et non-discrimination)
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel dans les relations de travail
- Principes généraux de respect de la vie privée et d'encadrement humain des dispositifs d'évaluation automatisés

L'employeur ne peut pas déroger unilatéralement au cadre d'évaluation imposé par la CCT. Toute procédure d'évaluation non conforme à la CCT ou aux dispositions légales est susceptible d'être annulée en cas de litige. Il est impératif de vérifier la conformité des pratiques internes avec les stipulations conventionnelles et de consulter, en cas de doute, les représentants du personnel ou les organisations syndicales signataires.

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.