

# Comment la convention SAS encadre-t-elle les entretiens d'évaluation au Luxembourg ?

## Réponse courte

La **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** (secteur d'aide et de soins et secteur social) ne contient **aucune disposition spécifique** concernant les entretiens d'évaluation. Les employeurs du secteur appliquent donc les **règles générales du Code du travail** et établissent leurs propres procédures d'évaluation.

Cette liberté totale d'organisation implique que chaque structure SAS peut fixer librement la périodicité (annuelle, semestrielle, etc.), les critères d'évaluation adaptés aux métiers de soins et d'accompagnement, et la forme des entretiens. Deux obligations légales générales s'imposent cependant : le **principe d'égalité de traitement** entre tous les salariés (article [L.241-1](#)) et la **non-discrimination** dans les critères retenus (article [L.251-1](#)).

Le traitement des données issues des entretiens est soumis au **RGPD** (règlement UE 2016/679) et à la loi luxembourgeoise du 1er août 2018. Les **ententes patronales** (COPAS, FEDAS, DLJ) peuvent servir de référence pour développer des bonnes pratiques communes dans le secteur.

## Définition

Dans le secteur SAS luxembourgeois, l'entretien d'évaluation constitue un **dispositif de gestion des ressources humaines** laissé à l'initiative de chaque employeur. Il s'agit d'un échange formalisé entre un salarié et son responsable hiérarchique visant à :

- **Évaluer** les performances et compétences
- **Définir** les objectifs professionnels
- **Identifier** les besoins en formation spécifiques au secteur
- **Planifier** l'évolution de carrière dans les grilles C1 à C7

L'absence d'encadrement conventionnel laisse une grande **liberté d'organisation** aux structures du secteur.

## Questions fréquentes

### Comment organiser les entretiens d'évaluation dans une structure du secteur SAS ?

Chaque employeur a une liberté totale d'organisation : il peut définir la fréquence (annuelle, semestrielle, etc.), concevoir ses propres grilles d'évaluation, déterminer les participants et adapter les modalités aux contraintes sectorielles comme les horaires atypiques et les spécificités des métiers de soins.

### La convention collective SAS encadre-t-elle les entretiens d'évaluation au Luxembourg ?

Non, la convention collective SAS (secteur d'aide et de soins) ne contient aucune disposition spécifique concernant les entretiens d'évaluation. Les employeurs du secteur appliquent donc les règles générales du Code du travail et établissent leurs propres procédures d'évaluation en toute liberté.

### Quelles bonnes pratiques adopter pour les entretiens d'évaluation dans le secteur SAS ?

Il est recommandé de former les évaluateurs aux spécificités du secteur, standardiser les critères au sein de chaque structure, articuler l'évaluation avec les grilles de progression C1 à C7, intégrer les aspects relationnels avec les bénéficiaires et coordonner avec les plans de formation continue obligatoire.

### Quelles sont les obligations légales pour organiser des entretiens d'évaluation dans le secteur SAS ?

Il n'existe aucune obligation conventionnelle spécifique. Seules s'appliquent les règles générales du droit du travail : principe d'égalité de traitement entre salariés, non-discrimination dans les critères d'évaluation, protection des données personnelles (RGPD) et respect de la dignité du salarié.

## Conditions d'exercice

La convention SAS 2025-2027 n'imposant aucune obligation en matière d'entretiens d'évaluation, les structures sont libres de définir leurs propres règles, dans le respect des principes généraux du droit du travail.

Critère	Situation dans la convention SAS
Périodicité	Aucune imposée — libre choix de l'employeur
Procédure	Pas de standard obligatoire
Critères d'évaluation	Librement définis par chaque structure
Égalité de traitement	Obligatoire (Art. <a href="#">L.241-1</a> )
Non-discrimination	Obligatoire (Art. <a href="#">L.251-1</a> )
Protection des données	RGPD et loi du 1er août 2018 applicables

## Modalités pratiques

L'absence de cadre conventionnel laisse une grande liberté aux structures SAS, mais impose d'autant plus de rigueur interne dans l'organisation des entretiens.

Point pratique	Application
Fréquence	À déterminer par chaque employeur (annuelle recommandée)
Support	Grilles d'évaluation librement conçues, adaptées aux métiers SAS
Conservation des données	Selon les politiques internes, dans le respect du RGPD
Accès aux données	Limité aux personnes habilitées
Coordination avec la formation	Articuler avec les plans de formation continue obligatoire

## Pratiques et recommandations

**Former** les évaluateurs aux spécificités du secteur SAS et **standardiser** les critères au sein de chaque structure, en impliquant les représentants du personnel dans l'élaboration des grilles d'évaluation pour garantir l'équité.

**Articuler** les entretiens avec les **grilles de progression C1 à C7** de la convention, pour identifier les besoins de montée en qualification, planifier les formations diplômantes nécessaires et anticiper les mobilités au sein du secteur.

**Documenter** les procédures internes et **planifier** les entretiens selon les contraintes de service (horaires atypiques, travail à domicile), en anticipant une possible évolution conventionnelle lors de la future harmonisation FHL-SAS.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.241-1</a>	Principe d'égalité de traitement entre tous les salariés
Art. <a href="#">L.251-1</a>	Non-discrimination dans les critères d'évaluation
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles issues des entretiens
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg
CCT SAS 2025-2027	Absence totale de dispositions sur les entretiens d'évaluation

Contrairement au secteur bancaire ou à la fonction publique qui ont des dispositifs d'évaluation très encadrés, le secteur SAS luxembourgeois laisse une **totale liberté** aux employeurs.

Cette absence d'encadrement représente une opportunité pour les **ententes patronales** (COPAS, FEDAS, DLJ) de développer des bonnes pratiques communes et d'anticiper la future harmonisation FHL-SAS. Il est conseillé aux structures SAS de se doter de **procédures internes** claires et équitables dès à présent.

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.