

# Les seuils de tolérance pour les écarts de performance sont-ils légalement encadrés au Luxembourg dans le secteur SAS ?

## Réponse courte

Le droit du travail luxembourgeois n'impose pas de seuils de tolérance spécifiques pour les écarts de performance dans le secteur SAS. Ces seuils doivent être définis dans la **convention collective SAS** ou le règlement intérieur de l'entreprise, dans le respect des principes d'**égalité de traitement** et de non-discrimination, en tenant compte des spécificités liées à la **continuité des soins** et à la qualité des services aux usagers.

L'évaluation des performances doit respecter les contraintes particulières du secteur (horaires variables, astreintes, situations d'urgence) et les dispositions de la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal depuis le 31 janvier 2025. Tout système d'évaluation doit reposer sur des critères **objectifs, proportionnés et non discriminatoires** : l'absence de seuils légaux n'exonère pas l'employeur de son obligation de transparence vis-à-vis des salariés et des représentants du personnel.

## Définition

Les seuils de tolérance dans le **secteur SAS** désignent les écarts acceptables entre les objectifs fixés et les résultats effectivement atteints lors de l'évaluation des performances professionnelles. Ces seuils s'inscrivent dans le cadre des systèmes d'évaluation professionnelle, encadrés par le Code du travail luxembourgeois et la **convention collective SAS 2025-2027**.

Dans le secteur SAS, l'évaluation doit tenir compte des spécificités du secteur : **contraintes de continuité des soins**, horaires variables, astreintes, nécessité de maintenir la qualité des services aux usagers.

## Questions fréquentes

### Comment l'évaluation des performances doit-elle s'adapter aux spécificités du secteur SAS ?

L'évaluation doit tenir compte des contraintes particulières du secteur SAS : continuité des soins, horaires variables, astreintes, situations d'urgence, et qualité des services aux usagers. Les critères doivent être adaptés aux différents types de services (aide à domicile, soins palliatifs) et respecter les standards de qualité requis.

### Les seuils de tolérance pour l'évaluation des performances sont-ils obligatoires dans le secteur SAS au Luxembourg ?

Non, le droit du travail luxembourgeois n'impose pas de seuils de tolérance spécifiques pour les écarts de performance dans le secteur SAS. Ces seuils doivent être définis dans la convention collective SAS ou le règlement intérieur de l'entreprise, dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

### Quelles conditions doivent respecter les employeurs SAS pour mettre en place des seuils de tolérance ?

Les employeurs doivent formaliser les seuils dans la convention collective SAS ou le règlement intérieur, consulter les représentants du personnel, communiquer clairement aux salariés, et respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. Les seuils doivent aussi tenir compte des spécificités du secteur comme la continuité des soins et les horaires variables.

## Quels recours existent pour les salariés SAS en cas de contestation d'une évaluation ?

Les salariés disposent d'un droit de recours avec une procédure claire de révision des évaluations, la possibilité de médiation avec les représentants du personnel, et l'obligation pour l'employeur de documenter les décisions de recours. Toute évaluation doit être motivée et respecter les droits de la défense.

## Conditions d'exercice

La mise en place de seuils de tolérance dans le secteur SAS doit respecter plusieurs conditions légales.

Condition	Exigence
<b>Formalisation</b>	Dans la convention collective SAS ou le règlement intérieur
<b>Consultation</b>	Des représentants du personnel (Art. <a href="#">L.414-3</a> )
<b>Communication</b>	Aux salariés concernés de façon claire
<b>Égalité de traitement</b>	Respect du principe (Art. <a href="#">L.241-1</a> : non-discrimination fondée sur le sexe)
<b>Objectivité</b>	Critères mesurables et proportionnés aux contraintes du secteur
<b>Documentation</b>	Selon les standards de traçabilité du secteur

## Modalités pratiques

L'employeur du secteur SAS doit définir les seuils de façon objective et transparente.

Élément	Modalité
<b>Définition des critères</b>	Objectifs, mesurables, adaptés aux contraintes SAS (continuité des soins, astreintes)
<b>Processus d'évaluation</b>	Documenté selon les standards de traçabilité du secteur
<b>Recours</b>	Procédure claire de révision et de médiation avec les représentants du personnel
<b>Adaptation sectorielle</b>	Prise en compte des services à horaires variables et des urgences

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** les seuils dans un document écrit conforme à la **convention collective SAS** et les soumettre aux représentants du personnel.

**Réviser** périodiquement les seuils en tenant compte de l'évolution du secteur et des réalités du terrain.

**Former** les managers aux processus d'évaluation spécifiques au secteur d'aide et de soins, notamment aux contraintes de continuité des soins et d'astreinte.

**Documenter** chaque évaluation et **assurer** la traçabilité des décisions selon les standards du secteur SAS.

**Maintenir** une documentation conforme aux délais légaux de conservation des documents.

## Cadre juridique

Référence	Description
Art. <a href="#">L.241-1</a>	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe ; principe applicable à l'égalité de traitement
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Information et consultation des représentants du personnel
Art. <a href="#">L.162-12</a>	Contenu obligatoire des conventions collectives et primauté sur les contrats individuels de travail
Art. <a href="#">L.423-1</a>	Règlement intérieur
<b>CCT SAS 2025-2027</b>	Dispositions relatives à l'évaluation des performances, signée le 27 novembre 2024, applicable du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027 ( <a href="#">ITM Luxembourg</a> )
<b>Loi du 24 juillet 2023</b>	Transposition de la directive (UE) 2019/1152 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles

L'absence de seuils légalement imposés ne dispense pas l'employeur du secteur SAS de son obligation de transparence et d'objectivité dans l'évaluation des performances. Tout système d'évaluation doit être **justifié, proportionné et non discriminatoire**, en tenant compte des spécificités du secteur (horaires variables, astreintes, continuité des soins). La CCT SAS 2025-2027, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, renforce l'encadrement de ces pratiques.

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.