

Quels critères doivent figurer dans une évaluation professionnelle conforme à la convention SAS ?

Réponse courte

Les critères qui doivent figurer dans une évaluation professionnelle conforme à la **convention SAS** au Luxembourg sont : l'**atteinte des objectifs** fixés lors de l'exercice précédent, la **maîtrise des compétences techniques** requises pour le poste, la **qualité du travail** fourni (rigueur, précision, respect des procédures), le **comportement professionnel** (assiduité, ponctualité, esprit d'équipe, adaptabilité), le respect des règles de **sécurité**, d'**hygiène** et de **confidentialité**, ainsi que la capacité à prendre des **initiatives** et à résoudre des problèmes. Ces critères doivent être **objectifs**, **transparentes** et **pertinents**, communiqués par écrit au salarié avant l'entretien, identiques pour des postes équivalents, et conformes aux obligations conventionnelles de la CCT-SAS 2025-2027 en vigueur depuis le 1er janvier 2025.

Définition

L'évaluation professionnelle, dans le cadre de la **convention collective SAS** (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social), est un processus structuré visant à apprécier la performance, les compétences et le comportement des salariés. Elle permet une gestion **équitable** et **transparente** des ressources humaines. Ce processus contribue à la reconnaissance des acquis professionnels, à l'identification des besoins de formation et à la fixation d'objectifs adaptés.

Questions fréquentes

À quelle fréquence doit avoir lieu l'évaluation professionnelle dans le secteur SAS ?

L'évaluation professionnelle doit être réalisée au moins une fois par an pour chaque salarié relevant de la convention SAS. Elle est conduite par le supérieur hiérarchique direct ou une personne mandatée, en présence du salarié concerné.

Comment l'employeur doit-il communiquer les critères d'évaluation aux salariés SAS ?

L'employeur doit communiquer les critères d'évaluation par écrit au salarié avant l'entretien. Les critères doivent être identiques pour des postes équivalents et toute modification doit être portée à la connaissance des salariés avant la période d'évaluation concernée, conformément à l'égalité de traitement.

Que risque l'employeur en cas de non-respect des critères d'évaluation SAS ?

L'absence de critères objectifs ou la non-communication préalable des critères d'évaluation peut entraîner la nullité de la procédure et exposer l'employeur à des contestations devant les juridictions du travail. Il est impératif de documenter chaque étape et d'assurer la traçabilité du processus.

Quels sont les critères obligatoires d'une évaluation professionnelle selon la convention SAS au Luxembourg ?

Les critères obligatoires incluent l'atteinte des objectifs fixés, la maîtrise des compétences techniques, la qualité du travail, le comportement professionnel (assiduité, ponctualité, esprit d'équipe), le respect des règles de sécurité et confidentialité, ainsi que la capacité à prendre des initiatives. Ces critères doivent être objectifs, transparents et adaptés à la fonction exercée.

Conditions d'exercice

L'évaluation professionnelle doit être réalisée au moins une fois par an pour chaque salarié relevant de la convention SAS, dans le respect des conditions suivantes.

Condition	Détail
Responsable de l'entretien	Supérieur hiérarchique direct ou personne mandatée, en présence du salarié
Information préalable	Salarié informé par écrit des critères d'évaluation retenus avant l'entretien
Égalité de traitement	Critères identiques pour des postes équivalents (Art. <u>L.241-1</u> — non-discrimination fondée sur le sexe)
Confidentialité	Respect de la confidentialité des échanges et protection des données personnelles (RGPD, Art. <u>L.261-1</u>)
Compte rendu	Document écrit signé par les deux parties à l'issue de l'entretien

Modalités pratiques

Les critères d'évaluation doivent être objectifs, transparents et adaptés à la fonction exercée selon la convention SAS.

Critère	Description
Atteinte des objectifs	Résultats au regard des objectifs fixés lors de l'exercice précédent, si applicable
Compétences techniques	Maîtrise des savoirs et savoir-faire requis pour le poste
Qualité du travail	Rigueur, précision, respect des procédures internes
Comportement professionnel	Assiduité, ponctualité, esprit d'équipe, capacité d'adaptation
Sécurité et confidentialité	Respect des règles d'hygiène, de sécurité et de confidentialité propres au secteur
Initiative et résolution	Capacité à prendre des initiatives dans le cadre des missions confiées
Travail d'équipe	Contribution à la collaboration interprofessionnelle
Valeurs sectorielles	Respect de la déontologie du secteur d'aide et de soins

Un **compte rendu écrit**, signé par les deux parties, doit mentionner les points forts, les axes d'amélioration et les objectifs pour la période suivante. Le salarié peut y annexer ses **observations écrites**.

Pratiques et recommandations

Formaliser les critères d'évaluation dans un document interne validé par la délégation du personnel ou communiqué à l'ensemble des salariés. **Appliquer** les mêmes standards à tous les salariés dans des situations comparables.

Communiquer les critères avant la période d'évaluation concernée — toute modification doit être notifiée à l'avance.

Garantir le respect mutuel et la confidentialité lors de l'entretien. **Conserver** une traçabilité des évaluations et des contestations pour répondre à toute demande de l'ITM ou en cas de litige devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Description
CCT-SAS 2025-2027	Articles relatifs à l'appréciation du personnel et à la gestion des ressources humaines — signée le 27 novembre 2024
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe — égalité de traitement
Art. <u>L.261-1</u>	Traitement des données à caractère personnel dans les relations de travail (surveillance)
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel sur l'organisation du travail
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles issues des évaluations

L'absence de critères objectifs ou leur non-communication préalable peut entraîner la **nullité de la procédure** et exposer l'employeur à des contestations devant le **tribunal du travail**. Il est impératif de documenter chaque étape et de veiller à la conformité avec la **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**, déclarée d'**obligation générale** par règlement grand-ducal.

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.