

Le résultat d'un entretien d'évaluation peut-il avoir un impact sur la progression salariale ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut légalement lier la **progression salariale** aux résultats d'un entretien d'évaluation, sous réserve du respect de l'**indexation automatique des salaires** prévue par l'article L.223-1 du Code du travail. Le système d'évaluation doit être **objectif, transparent et non-discriminatoire**, formalisé par écrit, respecter les dispositions légales en matière d'**égalité de traitement** (Art. L.241-1 — interdiction de discrimination fondée sur le sexe) et faire l'objet d'une **information-consultation préalable** de la délégation du personnel (Art. L.414-3). La **valeur du point indiciaire SAS** étant de **23,40072 €**, toute progression salariale doit respecter ce cadre d'indexation automatique tout en permettant des augmentations individuelles basées sur l'évaluation. Dans le secteur SAS, les carrières C1, C2 et C3 ont bénéficié d'une **revalorisation de 5 points linéaires** depuis janvier 2025.

Définition

L'entretien d'évaluation est un outil de gestion des ressources humaines permettant d'apprécier périodiquement les **compétences, performances et réalisations professionnelles** du salarié selon des critères prédéfinis, dans le but d'adapter la rémunération et le développement professionnel, conformément aux obligations de la **CCT-SAS 2025-2027**.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il mettre en œuvre un système d'évaluation lié à la progression salariale ?

L'employeur doit implémenter une procédure écrite détaillant les critères d'évaluation, un système de notation objectif et mesurable, des grilles salariales conformes au système SAS, un processus de validation hiérarchique, une procédure de recours interne et un système d'archivage sécurisé conforme au RGPD.

L'employeur peut-il légalement lier la progression salariale aux résultats d'un entretien d'évaluation au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut légalement lier la progression salariale aux résultats d'un entretien d'évaluation, sous réserve du respect de l'indexation automatique des salaires prévue par l'article L.223-1 du Code du travail. Le système d'évaluation doit être objectif, transparent et non-discriminatoire, formalisé par écrit et respecter les dispositions légales en matière d'égalité de traitement.

Quelles conditions doit respecter un système d'évaluation qui impacte la rémunération ?

Le système d'évaluation doit respecter l'obligation d'information-consultation préalable du comité mixte ou de la délégation du personnel, le principe d'égalité de traitement, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, la protection des données personnelles, l'indexation automatique des salaires et l'obligation de motivation des décisions affectant la rémunération.

Quels sont les risques en cas de non-respect des obligations légales pour l'évaluation salariale ?

Le non-respect des obligations légales peut entraîner la nullité des décisions prises et engager la responsabilité de l'employeur. L'employeur doit veiller à ce que le système d'évaluation ne crée pas de discrimination indirecte et maintenir une documentation exhaustive justifiant objectivement chaque décision de progression salariale.

Conditions d'exercice

Le système d'évaluation impactant la rémunération doit respecter plusieurs obligations légales et conventionnelles cumulatives.

Obligation	Référence
Information-consultation préalable de la délégation du personnel	Art. L.414-3
Égalité de traitement — non-discrimination fondée sur le sexe	Art. L.241-1
Indexation automatique des salaires selon l'échelle mobile	Art. L.223-1
Motivation des décisions affectant la rémunération	Bonne pratique documentaire — en cas de modification salariale défavorable : Art. L.121-7 (modification clause essentielle)
Protection des données personnelles issues des évaluations	Art. L.261-1 et RGPD
Respect du système de points indiciaires SAS	CCT-SAS 2025-2027

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un système structuré reliant évaluation et rémunération.

Élément	Description
Procédure écrite	Critères d'évaluation et leur impact sur la rémunération — formalisés et communiqués
Système de notation	Objectif, mesurable, appliqué uniformément
Grilles salariales	Conformes au système SAS (point indiciaire 23,40072 €)
Validation hiérarchique	Processus de validation des décisions de progression
Procédure de recours interne	Voie de contestation accessible à tout salarié
Archivage sécurisé	Conforme au RGPD — durée de conservation adaptée
Pécule de vacances	Prise en compte des 42 points indiciaires annuels introduits en 2025

Pratiques et recommandations

Formaliser la procédure dans le règlement intérieur ou un accord d'entreprise pour lui donner une base opposable. **Former** les évaluateurs aux techniques d'entretien et à la prévention des discriminations. **Documenter systématiquement** les décisions de progression salariale pour justifier leur objectivité. **Réaliser des audits réguliers** du système d'évaluation pour détecter d'éventuelles inégalités. **Intégrer** les nouvelles dispositions de la convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027), déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, dans toute révision du système.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. L.223-1	Indexation automatique des salaires selon l'échelle mobile
Art. L.241-1	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe — égalité de rémunération
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.261-1	Traitement des données à caractère personnel dans les relations de travail
Art. L.121-7	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail
CCT-SAS 2025-2027	Système de points indiciaires, revalorisations et pécule de vacances
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles issues des entretiens

L'employeur doit veiller à ce que le système d'évaluation ne crée pas de **discrimination indirecte** — le non-respect de ces obligations peut entraîner la nullité des décisions et engager sa responsabilité devant le **tribunal du travail**. La **prime unique de 3 670 €** versée en juin 2025 aux salariés présents au 1er janvier 2025 ne peut être conditionnée aux résultats d'évaluation.

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.