

Existe-t-il un modèle standardisé d'évaluation recommandé par les partenaires sociaux de la convention SAS ?

Réponse courte

Il **n'existe pas** de modèle standardisé d'évaluation recommandé par les **partenaires sociaux** du secteur d'aide et de soins (**convention collective SAS**) au Luxembourg en 2025. La **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** ne prévoit **aucun formulaire** ou grille d'évaluation uniforme, et **aucun texte légal** n'impose l'utilisation d'un modèle spécifique pour ce secteur.

Chaque employeur relevant de la **convention SAS** est donc **libre** d'élaborer son propre dispositif d'évaluation, en **concertation** avec la délégation du personnel si elle existe, tout en respectant les principes de **non-discrimination**, de **transparence** et de **proportionnalité**. Les **partenaires sociaux** (COPAS, FEDAS Luxembourg, DLJ, OGBL, LCGB) encouragent le **dialogue social** sur les modalités d'évaluation, mais sans imposer de modèle unique sectoriel.

Définition

L'**évaluation du personnel** dans le secteur d'aide et de soins désigne l'ensemble des procédures mises en place par l'employeur pour apprécier les **compétences**, la **performance** et le **comportement professionnel** des salariés relevant de la **convention collective SAS**. Cette démarche vise à assurer la **qualité des prestations**, le **développement professionnel** et la conformité aux **exigences sectorielles** spécifiques au domaine de l'aide et des soins.

Les **partenaires sociaux** du secteur SAS comprennent les **organisations patronales** (COPAS — Confédération des Organismes Prestataires d'Aides et de Soins, FEDAS Luxembourg — Fédération des Acteurs du Secteur Social, DLJ — Ligue des Droits des Jeunes) et les **organisations syndicales** (OGBL, LCGB) signataires de la **convention collective SAS 2025-2027**.

Questions fréquentes

Existe-t-il un modèle d'évaluation standardisé recommandé par les partenaires sociaux de la convention SAS au Luxembourg ?

Non, il n'existe pas de modèle standardisé d'évaluation recommandé par les partenaires sociaux du secteur d'aide et de soins (convention collective SAS) au Luxembourg en 2025. La convention SAS 2025-2027 ne prévoit aucun formulaire ou grille d'évaluation uniforme, laissant chaque employeur libre d'élaborer son propre dispositif d'évaluation.

Les partenaires sociaux du secteur SAS encouragent-ils certaines pratiques d'évaluation ?

Oui, les partenaires sociaux (COPAS, FEDAS, DLJ, OGBL, LCGB) encouragent le dialogue social sur les modalités d'évaluation et le partage de bonnes pratiques sectorielles, notamment l'adaptation aux spécificités des métiers d'aide et de soins, sans imposer de modèle unique sectoriel.

Quelles sont les obligations légales à respecter lors de la mise en place d'un système d'évaluation dans le secteur SAS ?

L'employeur doit respecter la non-discrimination (article L.241-1), assurer la transparence des critères et méthodes, garantir la proportionnalité par rapport aux fonctions exercées, protéger les données personnelles (RGPD) et informer préalablement les salariés selon la loi du 24 juillet 2024.

Qui peut décider des modalités d'évaluation du personnel dans le secteur SAS ?

Chaque employeur relevant de la convention SAS est libre d'élaborer son propre dispositif d'évaluation, en concertation avec la délégation du personnel si elle existe. Cette liberté de gestion doit respecter les principes de non-discrimination, de transparence et de proportionnalité selon le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la mise en place d'un **système d'évaluation** du personnel dans le secteur SAS relève de la **liberté de gestion** de l'employeur, sous réserve du respect des **droits individuels et collectifs** des salariés. La **convention collective SAS 2025-2027** ne contient **aucune disposition** imposant un modèle d'évaluation spécifique ou standardisé.

Principe	Exigence
Non-discrimination	Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe (Art. L.241-1)
Transparence	Critères et méthodes communiqués aux salariés
Proportionnalité	Critères adaptés aux fonctions exercées
Protection des données	Respect du RGPD pour le traitement des données d'évaluation
Information préalable	Obligations renforcées selon la loi du 24 juillet 2024
Libre choix	Modalités d'évaluation (fréquence, critères, supports) à la discrétion de l'employeur
Consultation	Délégation du personnel associée en cas de mise en place ou modification du système

Modalités pratiques

En l'absence d'obligation conventionnelle, chaque entreprise du secteur SAS peut élaborer son propre dispositif d'évaluation. Les aspects pratiques à organiser sont les suivants :

Étape	Description
Définition des critères	Adaptés aux métiers du secteur (compétences techniques, relationnelles, déontologiques)
Adaptation aux carrières SAS	Prise en compte des grilles C1 à C7 et des revalorisations 2025
Consultation délégation	Selon Art. <u>L.414-3</u> pour toute modification des conditions de travail
Information des salariés	Objectifs, méthodes et conséquences communiqués clairement
Formation des évaluateurs	Aux spécificités du secteur d'aide et de soins
Confidentialité	Résultats accessibles aux seules personnes habilitées
Conservation	Documents conservés selon les durées légales
Droit d'accès	Salariés évalués peuvent consulter et rectifier leurs données (RGPD)

Pratiques et recommandations

À ce jour, les **partenaires sociaux** de la convention SAS n'ont **pas adopté** de modèle d'évaluation standardisé à l'échelle sectorielle. Il est d'usage que les employeurs s'inspirent de **bonnes pratiques** reconnues dans le secteur, notamment les critères spécifiques aux soins (compétences techniques, sens du relationnel, respect des procédures, déontologie, sécurité et hygiène). **Consulter** les organisations patronales (COPAS, FEDAS Luxembourg, DLJ) pour les bonnes pratiques sectorielles et **adapter** l'évaluation aux **revalorisations 2025** de la convention SAS (+5 points linéaires pour C1/C2/C3, valeur du point indiciaire 23,40072 €). **Formaliser** la procédure par écrit et **intégrer** les nouveaux droits (pécule de vacances 42 points, prime unique 3.670 €) dans la réflexion sur la motivation et la rétention.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe — principe d'égalité de traitement H/F
Art. <u>L.261-1</u>	Traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance dans les relations de travail
Art. <u>L.414-3</u>	Information et consultation de la délégation du personnel sur les conditions de travail
Convention SAS 2025-2027	Absence de dispositions spécifiques sur les modèles d'évaluation — liberté de l'employeur
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles — obligations d'information renforcées
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles dans les évaluations

Il est **fortement recommandé** aux employeurs du secteur SAS de **formaliser** leur procédure d'évaluation par écrit, d'en **informer clairement** les salariés et de **consulter** la délégation du personnel en cas de modification substantielle. L'absence de modèle sectoriel n'exonère pas l'employeur de ses obligations en matière de **transparence**, de **respect de la vie privée** et de **dialogue social**. La **liberté** d'élaboration doit s'exercer dans le respect strict des principes légaux et conventionnels, particulièrement en matière d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination**.

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.