

# Une évaluation négative doit-elle obligatoirement être accompagnée d'un plan d'action écrit ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, **aucune disposition légale** n'impose d'accompagner une évaluation négative d'un **plan d'action écrit** dans le secteur privé. Cette obligation peut néanmoins découler d'une **convention collective**, d'un **accord d'entreprise** ou du **règlement interne**. La **formalisation écrite**, bien que facultative légalement, est fortement recommandée pour des raisons de **traçabilité**, de **sécurité juridique** et de respect des nouvelles obligations d'information de la **loi du 24 juillet 2024**.

Le **plan d'action** constitue une **bonne pratique** qui protège tant l'employeur que le salarié en cas de **contentieux devant le tribunal du travail** et démontre la bonne foi de l'employeur dans l'accompagnement du salarié. L'évaluation doit en tout état de cause respecter les principes de **non-discrimination** (Art. [L.241-1](#)) et d'**égalité de traitement**.

## Définition

L'**évaluation négative** est la constatation formelle, lors d'un entretien d'évaluation ou dans un document écrit, d'une **insuffisance professionnelle**, d'une **non-atteinte des objectifs** fixés par l'employeur ou d'un **écart** par rapport aux standards de performance attendus. Elle s'inscrit dans le cadre du **pouvoir de direction** de l'employeur, encadré par les dispositions générales du contrat de travail (Art. [L.121-1](#)).

Le **plan d'action écrit** constitue un document structuré définissant les **objectifs d'amélioration**, les **moyens** mis en œuvre (formation, accompagnement, modification d'organisation), les **échéances** et les **critères d'évaluation** du progrès.

## Questions fréquentes

### Pourquoi est-il recommandé d'établir un plan d'action écrit malgré l'absence d'obligation légale ?

Le plan d'action écrit constitue une protection juridique importante qui démontre la bonne foi de l'employeur et l'accompagnement fourni au salarié. Il permet de justifier les décisions ultérieures, réduit les risques de licenciement abusif et est valorisé par la jurisprudence en cas de contentieux.

### Que doit contenir un plan d'action efficace suite à une évaluation négative ?

Un plan d'action efficace doit inclure un diagnostic précis des insuffisances avec exemples concrets, des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporels), les moyens mis à disposition (formation, accompagnement), un échéancier détaillé avec points de contrôle, et des critères d'évaluation clairs pour mesurer les progrès.

### Quelles sont les obligations légales de l'employeur lors d'une évaluation négative ?

L'employeur doit respecter l'objectivité et la transparence des critères selon l'article [L.121-6](#), garantir la non-discrimination, informer préalablement le salarié sur les critères utilisés, et permettre au salarié de s'exprimer sur l'évaluation. Depuis 2025, les obligations d'information sont renforcées par la loi du 24 juillet 2024.

## Une évaluation négative doit-elle obligatoirement être accompagnée d'un plan d'action écrit au Luxembourg ?

Non, aucune disposition légale n'impose d'accompagner une évaluation négative d'un plan d'action écrit dans le secteur privé au Luxembourg. Cette obligation peut néanmoins découler d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou du règlement interne. Bien que facultative légalement, la formalisation écrite est fortement recommandée pour la traçabilité et la sécurité juridique.

## Conditions d'exercice

L'évaluation professionnelle, qu'elle soit positive ou négative, doit respecter plusieurs principes fondamentaux :

Principe	Règle applicable
<b>Non-discrimination</b>	Art. <a href="#">L.241-1</a> : aucune discrimination dans l'évaluation
<b>Objectivité</b>	Critères d'évaluation transparents, objectifs et documentés
<b>Information préalable</b>	Salarié informé des critères et méthodes utilisées
<b>Droit de réponse</b>	Possibilité pour le salarié de s'exprimer sur l'évaluation
<b>Protection des données</b>	Traitement des données personnelles selon RGPD et Loi 1er août 2018
<b>Transparence 2024</b>	Obligations d'information sur les critères d'évolution (Loi 24/07/2024)
<b>Anti-représailles</b>	Protection contre les représailles en cas de contestation

## Modalités pratiques

En cas d'évaluation négative, l'employeur doit respecter les modalités suivantes :

Action	Modalité
<b>Information</b>	Informers clairement le salarié des insuffisances avec des faits objectifs
<b>Entretien individuel</b>	Organiser un entretien permettant au salarié de s'exprimer
<b>Documentation</b>	Documenter précisément les manquements observés
<b>Mesures d'amélioration</b>	Proposer des mesures adaptées (formation, tutorat, réorganisation)
<b>Suivi</b>	Fixer des objectifs d'amélioration et planifier un suivi régulier
<b>Archivage</b>	Conserver les justificatifs selon les règles RGPD (Loi 1er août 2018)

## Pratiques et recommandations

**Établir** un plan d'action détaillé précisant les objectifs d'amélioration avec des indicateurs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporels). **Définir** des mesures d'accompagnement concrètes (formation, tutorat, coaching) et organiser des entretiens réguliers de suivi documentés. **Démontrer** la bonne foi de l'employeur en prouvant l'accompagnement fourni, ce qui réduit les risques de qualification en licenciement abusif en cas de contentieux devant le **tribunal du travail**.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-1</a>	Cadre général du contrat de travail et pouvoir de direction
Art. <a href="#">L.241-1</a>	Principe de non-discrimination dans l'évaluation
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Consultation de la délégation du personnel sur les critères d'évaluation généraux
RGPD et Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles et conservation des documents
Loi du 24 juillet 2024	Obligations d'information renforcées sur les critères d'évolution professionnelle
Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Dispositions spécifiques sur l'évaluation dans le secteur d'aide et de soins

La **formalisation écrite** d'un plan d'action, bien que facultative légalement, constitue une **protection juridique importante** pour l'employeur et un gage de qualité pour le salarié. En cas de **contentieux devant le tribunal du travail**, elle permet de démontrer l'accompagnement mis en place et le respect des droits du salarié. L'absence de plan d'action peut fragiliser la position de l'employeur en cas de licenciement consécutif à une évaluation négative.

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.