

Quelles sont les voies de recours internes en cas de conflit sur l'évaluation dans la convention collective SAS au Luxembourg ?

Réponse courte

La **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** ne prévoit pas de procédure spécifique de recours interne en cas de conflit sur l'évaluation. En l'absence de dispositions conventionnelles particulières, les **voies de recours** relèvent du **droit général** du Code du travail et des **procédures internes** établies par chaque employeur du secteur d'aide et de soins.

Il est fortement recommandé aux employeurs SAS d'établir des **procédures internes claires** incluant : réclamation écrite au **supérieur hiérarchique**, possibilité de saisir la **délégation du personnel** selon l'Art. [L.414-3](#), et **médiation interne** avant tout recours externe. Le respect du **principe de non-discrimination** (Art. [L.241-1](#)) et de l'**égalité de traitement** doit être garanti à chaque étape. L'épuisement des voies internes est fortement recommandé avant toute saisine du **tribunal du travail**.

Définition

Un **conflit sur l'évaluation** dans le cadre de la **convention collective SAS** correspond à un désaccord formel entre un salarié du **secteur d'aide et de soins** et son supérieur hiérarchique concernant le **contenu**, la **procédure** ou le **résultat** de l'entretien d'évaluation professionnel. Ce différend peut porter sur l'appréciation des **compétences**, la fixation des **objectifs**, la reconnaissance des **performances** ou l'impact de l'évaluation sur la **rémunération** ou l'**évolution professionnelle** selon la grille de classification SAS.

L'évaluation dans le secteur SAS doit être réalisée dans le respect des **principes d'égalité de traitement**, de **transparence** et de **non-discrimination**, conformément aux obligations générales du Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

La délégation du personnel peut-elle intervenir en cas de conflit d'évaluation SAS ?

Oui, la délégation du personnel peut être saisie selon l'article L.414-3 du Code du travail. Elle dispose de 15 jours ouvrables pour examiner le dossier et émettre un avis consultatif. Le salarié peut également se faire assister par un délégué du personnel à chaque étape de la procédure.

Que faire en cas de désaccord avec mon évaluation professionnelle dans le secteur SAS au Luxembourg ?

La convention collective SAS 2025-2027 ne prévoit pas de procédure spécifique de recours. Il est recommandé d'adresser une réclamation écrite et motivée à votre supérieur hiérarchique dans les 8 jours ouvrables, avec copie au service RH. Vous pouvez également vous faire assister par un délégué du personnel selon l'article L.414-3 du Code du travail.

Quels sont les délais pour contester une évaluation dans le secteur d'aide et de soins ?

Il est recommandé de déposer une réclamation écrite dans les 8 jours ouvrables après communication de l'évaluation. La hiérarchie dispose ensuite de 10 jours ouvrables pour répondre, et la délégation du personnel peut être saisie dans les 5 jours ouvrables suivant cette réponse.

Qui peut contester une évaluation professionnelle dans la convention collective SAS ?

Tout salarié relevant de la convention SAS peut contester son évaluation, quelle que soit son ancienneté. Le recours doit être motivé avec des éléments précis et objectifs, et le salarié bénéficie d'une protection contre les représailles selon la loi du 24 juillet 2024.

Conditions d'exercice

Les conditions d'exercice des recours en matière d'évaluation dans le secteur SAS s'appuient sur les principes généraux suivants :

Principe	Règle applicable
Absence de procédure conventionnelle	La CCT SAS 2025-2027 ne contient pas de dispositions dédiées aux recours en matière d'évaluation
Liberté de procédure interne	Chaque employeur peut établir ses propres procédures
Égalité de traitement	Art. L.241-1 : protection contre les discriminations
Assistance délégué	Art. L.414-3 : droit à l'assistance par un délégué du personnel
Protection anti-représailles	Loi du 24 juillet 2024 : protection en cas de réclamation
Éligibilité	Tout salarié relevant de la convention SAS, quelle que soit son ancienneté

Modalités pratiques

En l'absence de procédure conventionnelle SAS spécifique, les modalités recommandées sont les suivantes :

Étape	Modalité
1ère étape — Réclamation	Réclamation écrite et motivée au supérieur hiérarchique, copie RH, dans les 8 jours ouvrables
Traitement hiérarchique	Réponse écrite motivée dans les 10 jours ouvrables
2ème étape — Délégation	Saisine de la délégation du personnel dans les 5 jours ouvrables suivant la réponse hiérarchique
Avis délégation	Avis consultatif émis dans 15 jours ouvrables — sans caractère contraignant
Médiation interne	Possible si prévu dans l'établissement
Recours externe	Saisine du tribunal du travail après épuisement des voies internes

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit les procédures de recours dans le règlement intérieur et adapter les procédures aux spécificités du secteur d'aide et de soins. **Inform**er systématiquement les salariés des critères d'évaluation utilisés et former les managers aux techniques d'évaluation objective. **Conserver** une copie de tous les échanges pour garantir la traçabilité en cas de recours externe, dans le respect des règles de protection des données personnelles (RGPD et Loi du 1er août 2018).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.241-1</u>	Égalité de traitement et protection contre les discriminations
Art. <u>L.414-3</u>	Assistance par les délégués du personnel
Art. <u>L.162-2</u>	Procédure d'ouverture de négociations collectives
RGPD et Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles et conservation des documents
Loi du 24 juillet 2024	Protection renforcée contre les représailles en cas de réclamation
Convention collective SAS 2025-2027	Absence de dispositions spécifiques sur les recours en matière d'évaluation

L'**épuisement des voies de recours internes** est fortement recommandé avant toute saisine du **tribunal du travail**. Le non-respect des délais ou des formes prescrites par les procédures internes peut fragiliser la position du salarié en cas de recours externe. Les employeurs du secteur SAS ont tout intérêt à établir des **procédures claires et équitables** pour prévenir les contentieux dans des établissements où la qualité relationnelle est cruciale.

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.