

L'absence de fiche d'évaluation peut-elle invalider une procédure disciplinaire liée à la performance ?

Réponse courte

L'absence de **fiche d'évaluation** n'invalide **pas automatiquement** une procédure disciplinaire liée à la performance selon le droit luxembourgeois, sauf si une **convention collective**, un **accord d'entreprise** ou le **contrat de travail** impose expressément une telle formalité. Dans ce cas, le **non-respect** de l'obligation d'évaluation formalisée **peut entraîner la nullité** de la sanction disciplinaire.

En l'absence d'obligation interne, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire pour **insuffisance de performance** à condition de pouvoir démontrer les manquements par d'**autres éléments objectifs et vérifiables** (rapports, courriels, statistiques, témoignages). Depuis la **loi du 24 juillet 2024**, les **obligations d'information** sont renforcées, rendant la documentation encore plus importante pour la **sécurité juridique** de la procédure.

Définition

La **fiche d'évaluation** est un document interne élaboré par l'employeur afin d'apprécier la **performance professionnelle** d'un salarié sur une période donnée. Elle précise les **critères d'évaluation**, les **objectifs assignés** et les **résultats obtenus**, permettant ainsi une **traçabilité** des appréciations portées sur le salarié et une base objective pour les décisions de gestion.

La **procédure disciplinaire** désigne l'ensemble des étapes encadrées par le **Code du travail luxembourgeois** permettant à l'employeur de sanctionner un **comportement fautif** ou une **insuffisance professionnelle**, dans le respect des **droits du salarié** et des principes d'**égalité de traitement**. Cette procédure doit être **contradictoire** et basée sur des **faits établis**.

Questions fréquentes

Comment vérifier si une fiche d'évaluation est obligatoire dans mon entreprise ?

Il faut vérifier les conventions collectives sectorielles applicables, les accords d'entreprise sur les procédures d'évaluation, le règlement interne et les clauses contractuelles individuelles. Si l'une de ces sources impose une évaluation formalisée, elle devient obligatoire et son absence peut invalider la procédure disciplinaire.

L'absence de fiche d'évaluation peut-elle invalider une procédure disciplinaire au Luxembourg ?

Non, l'absence de fiche d'évaluation n'invalide pas automatiquement une procédure disciplinaire liée à la performance selon le droit luxembourgeois, sauf si une convention collective, un accord d'entreprise ou le contrat de travail impose expressément cette formalité. Dans ce cas, le non-respect peut entraîner la nullité de la sanction.

Quelles preuves alternatives peut utiliser l'employeur sans fiche d'évaluation ?

L'employeur peut démontrer les manquements par d'autres éléments objectifs et vérifiables : rapports d'activité datés, courriels documentant les insuffisances, statistiques comparatives, comptes rendus de réunions, témoignages de collègues ou responsables hiérarchiques, et objectifs non atteints avec mesures correctives proposées.

Quelles sont les nouvelles exigences depuis la loi du 24 juillet 2024 ?

La loi du 24 juillet 2024 renforce les obligations d'information sur les critères de performance, impose la transparence des méthodes d'évaluation utilisées, exige une documentation des insuffisances avec éléments objectifs, et protège contre les représailles en cas de contestation de l'évaluation.

Conditions d'exercice

Le droit luxembourgeois établit des conditions strictes pour la validité des procédures disciplinaires liées à la performance.

Critère	Exigence
Obligation légale générale	Aucune loi n'impose la mise en place d'une fiche d'évaluation formelle
Exception conventionnelle	Obligation si prévue par convention collective, accord d'entreprise ou contrat de travail
Liberté de l'employeur	Choix libre des modalités d'évaluation, dans le respect de la loyauté et de l'objectivité
Faits matériellement établis	Les manquements doivent être imputables au salarié et documentés
Proportionnalité	La sanction doit être proportionnée à la faute constatée
Procédure contradictoire	Le salarié doit pouvoir présenter ses observations avant toute sanction
Obligations depuis 2024	Obligations d'information renforcées sur les critères de performance (loi du 24 juillet 2024)
Sources d'obligations spécifiques	Conventions collectives sectorielles (ex. : SAS), accords d'entreprise, règlements internes, clauses contractuelles

Modalités pratiques

La gestion des procédures disciplinaires en l'absence de fiche d'évaluation doit respecter des standards élevés.

Situation	Obligations pratiques
Absence d'obligation interne	L'employeur peut engager la procédure ; démontrer les manquements par des éléments objectifs (rapports, courriels, statistiques, comptes rendus)
Présence d'obligation interne	Respect scrupuleux de l'exigence formalisée ; la nullité de la sanction est possible en cas de non-respect ; régularisation a posteriori généralement impossible
Procédure contradictoire	Information claire sur les griefs, délai raisonnable entre convocation et entretien, possibilité pour le salarié de présenter sa défense, notification écrite motivée de la sanction avec voies de recours
Documentation alternative	Rapports quantifiés et datés, correspondances électroniques, statistiques comparatives, objectifs non atteints avec mesures correctives

Pratiques et recommandations

Documenter systématiquement les insuffisances de performance par des éléments concrets, datés et signés. **Instaurer** un processus d'évaluation formalisé, même si non obligatoire, afin de sécuriser les procédures. **Appliquer** les mêmes standards d'évaluation à tous les salariés comparables pour garantir l'équité. **Vérifier** l'existence d'obligations conventionnelles ou contractuelles avant toute procédure disciplinaire et **conserver** tous les justificatifs pendant la durée légale.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Procédure d'entretien préalable et formes de convocation
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Résiliation pour motif grave et faute du salarié
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles ; obligations d'information renforcées sur les critères de performance et d'évaluation
Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Peut prévoir des obligations spécifiques d'évaluation et de procédure disciplinaire
Règlements internes / accords d'entreprise	Sources d'obligations formalisées d'évaluation opposables à l'employeur

L'absence de fiche d'évaluation **n'invalide pas automatiquement** une procédure disciplinaire liée à la performance, sauf si une telle formalité est **imposée** par une convention collective, un accord d'entreprise ou le contrat de travail. Il est **essentiel** de constituer un **dossier probant** avec des éléments objectifs et de respecter la **procédure contradictoire** applicable. La **loi du 24 juillet 2024** renforce les exigences de **transparence** et de **documentation**, rendant encore plus importante une approche rigoureuse de l'évaluation des performances.

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.