Comment conduire l'évaluation annuelle d'un agent dans la fonction publique luxembourgeoise ?

Réponse courte

Aucun texte n'impose d'**entretien annuel d'évaluation** généralisé dans la fonction publique luxembourgeoise : les délais uniformes parfois cités (rapport sous 15 jours, clôture au 31 mars) ne reposent sur aucune base légale vérifiée.

Pour l'État, la loi modifiée du 16 avril 1979 organise l'**appréciation des performances professionnelles** des fonctionnaires (art. 4bis) : c'est ce dispositif statutaire, et non un entretien annuel légal, qui alimente les décisions de carrière.

Dans le secteur communal, l'appréciation relève de la **commission d'appréciation** prévue par l'article 54 de la loi modifiée du 24 décembre 1985.

Pour les **salariés** des employeurs publics, le Code du travail n'impose aucun entretien annuel : l'évaluation relève du pouvoir de direction de l'employeur, dans le respect du principe de **non-discrimination** (art. L.251-1) et de la protection des données personnelles.

Définition

L'**appréciation des performances** est le mécanisme statutaire par lequel l'administration évalue la manière de servir de ses agents ; elle produit des effets sur la carrière par les voies prévues au statut. L'**entretien annuel** de type managérial, courant dans le secteur privé, n'est pas une obligation légale au Luxembourg : lorsqu'une administration le pratique, il s'agit d'un outil interne qui doit rester compatible avec le statut.

Questions fréquentes

L'entretien annuel d'évaluation est-il obligatoire dans la fonction publique luxembourgeoise ?

Non, aucun texte n'impose d'entretien annuel d'évaluation généralisé dans la fonction publique luxembourgeoise. Lorsqu'une administration le pratique, il s'agit d'un outil interne qui doit rester compatible avec le statut.

Le rapport d'évaluation sous 15 jours et la clôture au 31 mars sont-ils des obligations légales ?

Non, ces modalités chiffrées, reprises de modèles étrangers, ne figurent dans aucun texte luxembourgeois vérifié. Toute décision défavorable doit néanmoins être motivée et reste contestable devant le tribunal administratif dans les 3 mois.

Où conserver les pièces d'évaluation d'un fonctionnaire de l'État ?

Les pièces sont versées au dossier personnel du fonctionnaire (art. 34 de la loi du 16 avril 1979 et RGD du 13 avril 1984). La conservation et l'accès aux évaluations doivent être limités conformément à l'article 5 du RGPD.

Quel dispositif évalue les performances des fonctionnaires de l'État ?

La loi modifiée du 16 avril 1979 organise l'appréciation des performances professionnelles des fonctionnaires de l'État (art. 4bis). C'est ce dispositif statutaire, et non un entretien annuel légal, qui alimente les décisions de carrière.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Qui apprécie les fonctionnaires communaux au Luxembourg ?

L'appréciation des fonctionnaires communaux relève de la commission d'appréciation prévue par l'article 54 de la loi modifiée du 24 décembre 1985.

Un employeur public peut-il évaluer ses salariés sans texte spécifique ?

Oui, pour les salariés des employeurs publics, l'évaluation relève du pouvoir de direction de l'employeur. Elle doit respecter le principe de non-discrimination (art. L.251-1) et la protection des données personnelles.

Conditions d'exercice

Chaque régime a son dispositif et son autorité compétente ; aucun ne prescrit un rendez-vous annuel uniforme.

Catégorie	Dispositif d'appréciation	Source
Fonctionnaires de l'État	Appréciation des performances professionnelles	Loi du 16 avril 1979, art. 4bis
Fonctionnaires communaux	Commission d'appréciation	Loi du 24 décembre 1985, art. 54
Salariés des employeurs publics	Pas d'obligation légale ; évaluation managériale libre et non discriminatoire	Art. L.251-1

Modalités pratiques

Un dispositif interne d'évaluation reste possible et utile, à condition de respecter les garanties du droit administratif et la protection des données.

Exigence	Mise en oeuvre
Critères	Définir des critères objectifs, communiqués aux agents avant la période évaluée
Traçabilité	Verser les pièces au dossier personnel (art. 34 de la loi du 16 avril 1979 et RGD du 13 avril 1984 pour l'État)
Contestation	Motiver toute décision faisant grief ; recours devant le tribunal administratif dans les 3 mois (loi du 21 juin 1999)
Données personnelles	Limiter la conservation et l'accès aux évaluations (art. 5 du RGPD)

Pratiques et recommandations

Distinguer l'appréciation statutaire, qui produit des effets de carrière, de l'entretien d'évaluation managérial interne, qui n'en produit pas par lui-même.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Préparer chaque échange sur la base de faits documentés de la période écoulée, jamais sur des impressions générales.

Motiver par écrit toute conclusion défavorable, une décision non motivée étant fragile devant le juge administratif.

Protéger la confidentialité des supports d'évaluation, dont l'accès doit rester limité aux personnes habilitées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 4bis	Appréciation des performances professionnelles (État)
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 34	Dossier personnel du fonctionnaire
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 54	Commission d'appréciation (secteur communal)
Loi modifiée du 21 juin 1999	Recours devant les juridictions administratives (délai de 3 mois)
Art. L.251-1	Non-discrimination applicable aux salariés
RGPD, art. 5	Limitation de la conservation des données d'évaluation

Les modalités chiffrées reprises de modèles étrangers, comme un rapport sous quinze jours ou une clôture obligatoire au 31 mars, ne figurent dans aucun texte luxembourgeois vérifié. L'appréciation produit ses effets par les mécanismes statutaires d'avancement et de discipline. Toute décision défavorable doit être motivée et rester contestable.

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.