Une commune peut-elle instaurer un système d'évaluation par les pairs ?

Réponse courte

Oui, une commune peut instaurer un dispositif d'**évaluation par les pairs**, mais aucune base légale spécifique ne l'encadre : il relève de la **liberté d'organisation** du service. Le seul mécanisme d'appréciation prévu par le statut communal est la **commission d'appréciation** des performances professionnelles instituée par la loi modifiée du 24 décembre 1985 (art. 54, chapitre 14bis) : un dispositif par les pairs ne peut ni s'y substituer ni produire d'effets sur la carrière statutaire.

Sa mise en place doit respecter le **RGPD** : les appréciations nominatives sont des données personnelles, à inscrire au registre des activités de traitement et à conserver de manière limitée. Il est recommandé d'associer la **délégation du personnel**, obligatoire dans les communes dont l'effectif dépasse 14 agents.

Conçu comme un outil de développement professionnel à valeur purement **consultative**, le dispositif peut être formalisé par une délibération du conseil communal.

Définition

L'**évaluation par les pairs** consiste à faire contribuer des agents de même niveau ou de fonctions comparables à l'appréciation des compétences professionnelles de leurs collègues. Elle se distingue de l'**appréciation statutaire** des performances professionnelles, seule procédure prévue par la loi modifiée du 24 décembre 1985, et ne peut en constituer qu'un complément informel.

Questions fréquentes

Comment formaliser un système d'évaluation par les pairs dans une commune ?

Par une délibération du conseil communal ou une note d'organisation décrivant la finalité, les critères et le périmètre du dispositif. Les critères doivent porter sur des compétences observables, techniques et collaboratives, à l'exclusion de la personnalité.

Faut-il associer la délégation du personnel à un projet d'évaluation par les pairs ?

Oui, l'association de la délégation du personnel est recommandée ; elle est obligatoire dans les communes dont l'effectif dépasse 14 agents (art. 43 à 47 de la loi de 1985).

L'évaluation par les pairs a-t-elle une base légale dans le secteur communal ?

Non, aucune base légale spécifique ne l'encadre : elle relève de la liberté d'organisation du service. Le seul mécanisme d'appréciation prévu par le statut communal est la commission d'appréciation des performances professionnelles (art. 54, chapitre 14bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985).

L'évaluation par les pairs peut-elle influencer la carrière d'un fonctionnaire communal ?

Non, le dispositif ne peut avoir qu'une valeur consultative : aucun effet direct sur l'avancement, la rémunération ou la discipline, domaines réservés aux procédures statutaires. Il ne peut ni se substituer à la commission d'appréciation ni produire d'effets sur la carrière statutaire.

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

Quelles obligations RGPD pour un dispositif d'évaluation entre collègues ?

Les appréciations nominatives sont des données personnelles : elles doivent être inscrites au registre des activités de traitement (art. 30 du RGPD) et conservées de manière limitée (art. 5). Les agents doivent être informés de leurs droits sur leurs données.

Qui a accès aux résultats d'une évaluation par les pairs ?

Les résultats sont restitués à l'agent évalué et le cercle d'accès doit être limité et défini à l'avance. La durée de conservation est limitée et inscrite au registre des activités de traitement, avec une évaluation périodique du dispositif et la possibilité d'y mettre fin.

Conditions d’exercice

Le dispositif est licite tant qu'il reste sans effet sur la carrière statutaire, domaine réservé aux procédures prévues par la loi.

Exigence	Contenu
Base statutaire	Aucune : liberté d'organisation du service, sans contrariété avec le statut
Articulation avec le statut	La commission d'appréciation des performances professionnelles (art. 54, chapitre 14bis) reste seule compétente pour l'appréciation statutaire
Effets	Valeur consultative uniquement : aucun effet direct sur l'avancement, la rémunération ou la discipline
Protection des données	Respect du RGPD : registre des activités de traitement (art. 30), limitation de la conservation (art. 5)
Dialogue social	Association recommandée de la délégation du personnel (obligatoire si l'effectif dépasse 14)

Modalités pratiques

La formalisation écrite du dispositif est la principale garantie contre les dérives : finalité, critères et accès aux résultats doivent être définis avant le lancement.

Élément	Recommandation
Formalisation	Délibération du conseil communal ou note d'organisation décrivant finalité, critères et périmètre
Critères	Compétences observables, techniques et collaboratives, à l'exclusion de la personnalité
Accès aux résultats	Restitution à l'agent évalué ; cercle d'accès limité, défini à l'avance
Conservation	Durée limitée, inscrite au registre des activités de traitement
Suivi	Évaluation périodique du dispositif et possibilité d'y mettre fin

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

Pratiques et recommandations

Cadrer la finalité du dispositif dès l'origine : développement professionnel, jamais instrument de contrôle ou de sanction.

Former les évaluateurs pairs aux biais d'appréciation afin de limiter les conflits interpersonnels.

Séparer strictement les restitutions des pairs des procédures statutaires d'appréciation, d'avancement et de discipline.

Informer les agents de leurs droits sur leurs données personnelles, conformément au RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 54 (chapitre 14bis)	Commission d'appréciation des performances professionnelles
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 43 à 47	Représentation du personnel (délégation obligatoire si l'effectif dépasse 14)
RGPD (règlement (UE) 2016/679), art. 5	Limitation de la conservation des données
RGPD (règlement (UE) 2016/679), art. 30	Registre des activités de traitement

L'évaluation par les pairs ne peut produire aucun effet direct sur la carrière statutaire, réservée aux procédures prévues par le statut. Un dispositif mal cadré expose la commune à des contestations sur le terrain de la protection des données et du climat social.

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.