L'entretien d'évaluation est-il obligatoire pour les agents publics ?

Réponse courte

Oui pour les agents statutaires, mais sous des formes propres à chaque statut. Pour les **fonctionnaires de l'État**, le statut organise une **appréciation des performances professionnelles** (art. 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979), qui produit des effets sur le déroulement de la carrière.

Dans le **secteur communal**, l'appréciation des agents relève d'une **commission d'appréciation** prévue par le statut communal (art. 54 de la loi modifiée du 24 décembre 1985).

Pour les **salariés sous contrat de travail**, y compris ceux des employeurs publics, le Code du travail n'impose **aucun entretien annuel d'évaluation** : la pratique relève du pouvoir de direction de l'employeur ou d'engagements internes. Un dispositif d'entretien peut donc exister, mais il n'a pas de source légale générale.

Les modalités concrètes (formulaires, périodicité, critères) sont fixées par les textes d'application et les pratiques internes de chaque administration : cette fiche s'en tient aux obligations vérifiées.

Définition

L'**appréciation des performances professionnelles** est le dispositif statutaire par lequel l'administration évalue la manière dont un agent public exerce ses fonctions, avec des effets possibles sur sa **carrière**. Elle se distingue de l'entretien d'évaluation pratiqué librement par les employeurs pour leurs **salariés**, qui ne repose sur aucune obligation légale générale.

Questions fréquentes

Comment sécuriser les entretiens d'évaluation des salariés d'un employeur public ?

En les encadrant par une procédure interne écrite, puisque le Code du travail ne fournit aucun cadre légal : former les évaluateurs à des critères objectifs, documenter chaque appréciation par écrit, la communiquer à l'agent et recueillir ses observations avant de la finaliser.

L'appréciation des performances est-elle prévue pour les fonctionnaires de l'État ?

Oui : le statut organise une appréciation des performances professionnelles à l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979, qui produit des effets sur le déroulement de la carrière de l'agent.

Le Code du travail impose-t-il un entretien annuel d'évaluation ?

Non : pour les salariés sous contrat de travail, y compris ceux des employeurs publics, aucun entretien annuel d'évaluation n'est imposé par le Code du travail. La pratique relève du pouvoir de direction de l'employeur ou d'engagements internes.

Quels effets l'appréciation a-t-elle sur la carrière d'un agent public ?

Le résultat de l'appréciation est pris en compte dans le déroulement de la carrière selon les règles statutaires applicables. Les modalités concrètes (périodicité, formulaires, recours) relèvent des textes d'application et des pratiques internes de chaque administration.

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

Qui apprécie les fonctionnaires communaux ?

Une commission d'appréciation prévue par le statut communal, à l'article 54 de la loi modifiée du 24 décembre 1985. L'appréciation est documentée par écrit, versée au dossier de l'agent et communiquée à l'intéressé.

Conditions d’exercice

L'obligation d'évaluer dépend du statut de l'agent : elle est statutaire pour les fonctionnaires, purement interne pour les salariés.

Catégorie	Dispositif	Caractère obligatoire
Fonctionnaire de l'État	Appréciation des performances professionnelles (art. 4bis, loi de 1979)	Oui, prévu par le statut
Fonctionnaire communal	Commission d'appréciation (art. 54, loi de 1985)	Oui, prévu par le statut
Salarié d'un employeur public	Entretien d'évaluation interne éventuel	Non, aucune obligation légale dans le Code du travail

Modalités pratiques

Les modalités varient selon l'employeur public, mais quelques constantes de bonne administration s'imposent dans tous les cas.

Élément	Contenu
Évaluateur	Supérieur hiérarchique ou organe prévu par le statut (commission d'appréciation au niveau communal)
Support	Documentation écrite de l'appréciation, versée au dossier de l'agent
Communication	Information de l'agent sur le résultat de son appréciation
Effets	Prise en compte dans le déroulement de la carrière selon les règles statutaires applicables

Pratiques et recommandations

Former les évaluateurs à la conduite de l'évaluation annuelle et à l'application de critères objectifs, pour limiter les contestations.

Documenter chaque appréciation par écrit et la verser au dossier de l'agent, la traçabilité étant la meilleure protection en cas de recours.

Communiquer le résultat à l'agent et recueillir ses observations éventuelles avant de finaliser l'appréciation.

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

Encadrer par une procédure interne écrite les entretiens pratiqués pour les salariés, puisque le Code du travail ne fournit aucun cadre légal à cet exercice.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 4bis	Appréciation des performances professionnelles des fonctionnaires de l'État
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 54	Commission d'appréciation des fonctionnaires communaux
Code du travail	Salariés sous contrat de travail : aucune obligation légale d'entretien annuel d'évaluation

Les modalités détaillées de l'appréciation (périodicité, formulaires, recours) relèvent des textes d'application et des pratiques internes de chaque administration. Vérifier le dispositif propre à l'entité concernée avant d'invoquer une obligation précise.

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.