

# Les résultats d'évaluation doivent-ils être communiqués à la hiérarchie ?

## Réponse courte

Les résultats d'évaluation peuvent être communiqués à la hiérarchie uniquement s'il existe une **nécessité professionnelle avérée**, comme la gestion des carrières, la fixation d'objectifs ou la prise de décisions contractuelles. Cette communication doit respecter le principe de **proportionnalité** : seuls les supérieurs hiérarchiques directs ou responsables RH ayant un intérêt légitime peuvent y accéder.

L'employeur doit informer le salarié de la finalité de l'évaluation, des destinataires des résultats et de ses droits. La transmission doit être limitée aux éléments strictement nécessaires, consignée pour assurer la **traçabilité**, et encadrée par une politique interne ou une charte d'évaluation, après consultation de la délégation du personnel. Toute diffusion non justifiée ou élargie est interdite.

## Définition

L'évaluation du personnel désigne l'ensemble des dispositifs mis en place par l'employeur pour apprécier les compétences, les performances et le comportement professionnel des salariés. Les résultats issus de ces évaluations constituent des **données à caractère personnel** au sens du droit luxembourgeois, soumises à des règles strictes de confidentialité et de protection, conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des données, au RGPD et au Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

La communication des résultats est permise uniquement dans les conditions suivantes.

Critère	Détail
<b>Nécessité professionnelle</b>	Gestion des carrières, fixation d'objectifs, identification des besoins de formation ou décisions contractuelles
<b>Proportionnalité</b>	Seules les personnes ayant un intérêt légitime y accèdent (supérieur direct, responsable RH)
<b>Diffusion non justifiée</b>	Interdite — expose l'employeur à des sanctions
<b>Égalité de traitement</b>	Garantie lors de la communication des résultats (art. <a href="#">L.251-1 C. trav.</a> )
<b>Vie privée</b>	La communication ne doit pas porter atteinte à la vie privée du salarié (art. <a href="#">L.261-1 C. trav.</a> )

## Modalités pratiques

Avant toute communication, l'employeur doit informer le salarié de la finalité de l'évaluation et des destinataires des résultats.

Étape	Modalité
<b>Information préalable</b>	Finalité, destinataires et droits du salarié (art. 13 RGPD et art. 26 loi du 1er août 2018)
<b>Périmètre de transmission</b>	Limité aux éléments strictement nécessaires à l'exercice des fonctions managériales
<b>Sécurité des supports</b>	Dossier papier ou système RH garantissant sécurité, confidentialité et traçabilité des accès (art. <a href="#">L.261-1</a> C. trav.)
<b>Formalisation</b>	Politique interne ou charte d'évaluation soumise à la délégation du personnel (art. <a href="#">L.414-3</a> C. trav.)
<b>Droits du salarié</b>	Droit d'accès, de rectification et d'opposition (art. <a href="#">L.261-1</a> C. trav. et art. 15 RGPD)

## Pratiques et recommandations

L'accès aux résultats d'évaluation doit être **restreint aux membres de la hiérarchie** ayant un rôle direct dans la gestion du salarié concerné. Toute consultation ou transmission doit être consignée afin d'assurer la traçabilité, notamment en cas de contrôle de la CNPD ou de contestation par le salarié.

L'employeur doit veiller à ce que la communication des résultats ne porte pas atteinte à la **dignité**, à la réputation ou à l'égalité de traitement du salarié. Le salarié dispose de droits d'accès, de rectification et d'opposition sur ses données d'évaluation, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail et à l'article 15 du RGPD.

Il est recommandé d'**associer la délégation du personnel** à la définition des procédures d'évaluation et de communication des résultats, afin de garantir la transparence, la conformité aux obligations légales et l'encadrement humain du processus.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> C. trav.	Interdiction de discrimination — égalité de traitement entre salariés
Art. <u>L.261-1</u> C. trav.	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans les relations de travail
Art. <u>L.414-3</u> C. trav.	Consultation de la délégation du personnel
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données — information des personnes concernées (art. 26)
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Information des personnes concernées (art. 13) — droit d'accès (art. 15)

Veillez à documenter précisément chaque accès et transmission des résultats d'évaluation. Cette traçabilité est essentielle pour démontrer le respect des principes de nécessité, de proportionnalité et de confidentialité en cas de contrôle ou de litige. L'encadrement humain du processus d'évaluation est obligatoire pour garantir la protection des droits des salariés.

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.