

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

## Réponse courte

Les **résultats d'évaluation** peuvent être communiqués à la hiérarchie, à condition que cette communication réponde à un **intérêt légitime** et soit strictement limitée aux personnes ayant un rôle effectif dans la gestion ou l'accompagnement du salarié (supérieurs directs, responsables RH, managers de département). Cette transmission doit respecter le **principe de nécessité**, la minimisation des données et la confidentialité.

La communication doit être encadrée par des **procédures internes** précises, garantir la traçabilité des accès et informer le salarié des modalités de traitement et de communication des résultats. Toute utilisation des résultats à d'autres fins nécessite une **information spécifique** du salarié.

## Définition

L'**évaluation du personnel** est un processus structuré par lequel l'employeur apprécie les compétences, les performances et le comportement professionnel d'un salarié. Les **résultats d'évaluation** regroupent l'ensemble des données, appréciations et conclusions formalisées à l'issue de ce processus, incluant notes, commentaires qualitatifs, axes d'amélioration ou recommandations de carrière.

Ces résultats constituent des **données à caractère personnel** et sont soumis à des règles strictes de **confidentialité** et de protection, tant au regard du Code du travail luxembourgeois que de la législation sur la protection des données.

## Questions fréquentes

### Comment encadrer la communication des résultats d'évaluation à la hiérarchie ?

La transmission des résultats d'évaluation doit être encadrée par des procédures internes précises garantissant la confidentialité et la traçabilité des accès. Il est recommandé de formaliser dans une politique interne les modalités de communication, en précisant les catégories de destinataires, les finalités et les mesures de sécurité. Un encadrement humain est requis pour toute prise de décision fondée sur les résultats d'évaluation, notamment en cas d'utilisation d'outils automatisés.

### Les résultats d'évaluation du personnel peuvent-ils être transmis à la hiérarchie au Luxembourg ?

Les résultats d'évaluation peuvent être communiqués à la hiérarchie à condition que cette communication réponde à un intérêt légitime et soit strictement limitée aux personnes ayant un rôle effectif dans la gestion ou l'accompagnement du salarié (supérieurs directs, responsables RH, managers de département). La transmission doit respecter le principe de nécessité, la minimisation des données et la confidentialité. L'employeur doit informer le salarié des modalités de traitement et de communication des résultats.

### Peut-on utiliser les résultats d'évaluation dans une procédure disciplinaire ?

L'utilisation des résultats d'évaluation dans une procédure disciplinaire est possible mais nécessite une information spécifique du salarié sur ce changement d'utilisation des données. L'employeur doit pouvoir justifier la nécessité de cette utilisation et s'assurer que l'égalité de traitement est garantie entre salariés. La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît la légitimité de la communication des résultats à la hiérarchie, sous réserve du respect du principe de nécessité et de la confidentialité.

### Quelles obligations légales s'imposent pour la gestion des données d'évaluation du personnel ?

Les résultats d'évaluation constituent des données à caractère personnel soumises à la loi du 1er août 2018 et au RGPD (Règlement (UE) 2016/679). L'article L. 261-1 du Code du travail impose le respect de la vie privée et de la dignité du salarié dans le traitement des informations le concernant. Les principes de licéité, loyauté, transparence, limitation des finalités et minimisation des données doivent être respectés à chaque étape.

### Quelles personnes peuvent accéder aux résultats d'évaluation d'un salarié ?

L'accès aux résultats d'évaluation doit être limité aux supérieurs directs, responsables RH ou managers de département directement impliqués dans la gestion du salarié. Toute communication à des tiers doit respecter le principe de nécessité et la minimisation des données. Les accès doivent être documentés et sécurisés, et toute utilisation des résultats à d'autres fins nécessite une information spécifique du salarié.

## Conditions d'exercice

La communication des résultats d'évaluation à la hiérarchie est soumise aux conditions suivantes :

Condition	Détail
<b>Pouvoir de direction</b>	La mise en place d'un système d'évaluation relève du pouvoir de direction de l'employeur, sous réserve du respect des droits fondamentaux du salarié (vie privée, égalité de traitement, transparence)
<b>Intérêt légitime</b>	La communication des résultats à la hiérarchie est admise uniquement si elle répond à un intérêt légitime, limité aux personnes ayant un rôle effectif dans la gestion ou l'accompagnement du salarié
<b>Destinataires autorisés</b>	L'accès aux résultats est limité aux supérieurs directs, responsables RH ou managers de département directement impliqués dans la gestion du salarié
<b>Principe de nécessité</b>	Toute communication doit respecter le principe de nécessité et la minimisation des données

## Modalités pratiques

La transmission des résultats d'évaluation à la hiérarchie suit les modalités suivantes :

Modalité	Détail
<b>Procédures internes</b>	La transmission doit être encadrée par des procédures internes précises, garantissant la confidentialité et la traçabilité des accès
<b>Limitation des destinataires</b>	La communication est limitée aux seuls membres de la hiérarchie strictement concernés, sans diffusion élargie ni non justifiée
<b>Information du salarié</b>	L'employeur doit informer le salarié, dès la mise en place du système d'évaluation, des modalités de traitement et de communication des résultats
<b>Documentation et sécurité</b>	Les accès doivent être documentés et sécurisés
<b>Autres utilisations</b>	Toute utilisation des résultats à d'autres fins (ex. procédure disciplinaire) nécessite une information spécifique du salarié

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser**, dans une politique interne, les modalités de communication des résultats d'évaluation, en précisant les catégories de destinataires, les finalités et les mesures de sécurité. La traçabilité des accès doit être assurée, et la limitation des destinataires strictement respectée.

L'égalité de traitement doit être garantie dans la gestion des évaluations et de leur communication. En cas de contestation, l'employeur doit pouvoir **justifier** la nécessité de la communication à chaque membre de la hiérarchie concerné. Un encadrement humain est requis pour toute prise de décision fondée sur les résultats d'évaluation, notamment en cas d'utilisation d'outils automatisés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. L.261-1 Code du travail</b>	Respect de la vie privée et de la dignité du salarié dans le traitement des informations le concernant
<b>Art. L.414-3 Code du travail</b>	Obligation d'égalité de traitement entre salariés
<b>Art. L.261-1 Code du travail</b>	Obligation d'information du salarié sur les traitements de données le concernant
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel — limitation des finalités, minimisation, sécurité et confidentialité
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	Principes de licéité, loyauté, transparence, limitation des finalités, minimisation des données, exactitude, limitation de la conservation, intégrité et confidentialité
<b>Jurisprudence luxembourgeoise</b>	Reconnaissance de la légitimité de la communication des résultats d'évaluation à la hiérarchie, sous réserve du respect du principe de nécessité et de la confidentialité

Assurez-vous de documenter précisément les accès aux résultats d'évaluation et de limiter leur communication à la stricte hiérarchie concernée. Toute utilisation des résultats à d'autres fins doit faire l'objet d'une information spécifique du salarié, afin de prévenir tout risque de contentieux en matière de protection des données et de respect de la vie privée.

## Voir aussi

- [Comment préserver la confidentialité des évaluations de formation ?](#)
- [Quelle est la place de l'évaluation à chaud dans une formation ?](#)
- [Une évaluation à froid est-elle utile pour ajuster les formations ?](#)
- [Mesurer l'efficacité d'une formation](#)

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.