Faut-il établir une politique de transparence pour l'évaluation automatisée ?

Réponse courte

Il est impératif d'établir une **politique de transparence** pour l'évaluation automatisée des salariés. La législation luxembourgeoise impose à l'employeur d'**informer préalablement** chaque salarié sur l'existence, le fonctionnement, les critères et les conséquences du dispositif, ainsi que de **consulter la délégation du personnel** avant toute mise en place ou modification substantielle.

Cette politique doit détailler les objectifs, les données collectées conformément au RGPD, les méthodes d'analyse et les **droits des salariés**, et être intégrée au règlement interne ou à la charte informatique. L'absence de politique de transparence expose l'employeur à des **sanctions administratives** et à des contentieux devant le tribunal du travail pour atteinte aux droits des salariés.

Définition

L'évaluation automatisée désigne tout processus d'appréciation ou de notation des salariés reposant sur des systèmes informatisés, algorithmiques ou utilisant l'intelligence artificielle, sans **intervention humaine** directe dans l'analyse des données ou la formulation des résultats. Ces dispositifs, proches de l'IA en recrutement, peuvent concerner la productivité, la performance, le comportement ou toute autre dimension de l'activité professionnelle.

Au Luxembourg, l'utilisation de tels systèmes est strictement encadrée par le **Code du travail** et la législation sur la **protection des données** à caractère personnel. L'objectif est de garantir le respect des droits fondamentaux, de la vie privée et de la dignité des salariés, tout en assurant la **transparence** et la loyauté des traitements automatisés.

Questions fréquentes

Faut-il établir une politique de transparence pour l'évaluation automatisée des salariés ?

Oui, il est impératif d'établir une politique de transparence. La législation luxembourgeoise impose à l'employeur d'informer préalablement chaque salarié sur l'existence, le fonctionnement, les critères et les conséquences du dispositif d'évaluation automatisée.

La délégation du personnel doit-elle être consultée sur l'évaluation automatisée ?

Oui, la délégation du personnel doit être consultée avant toute mise en place ou modification substantielle, conformément aux articles L.414-1 et L.414-9 du Code du travail relatifs à l'introduction de nouvelles technologies.

Que doit contenir la politique de transparence ?

La politique doit détailler les objectifs poursuivis, les types de données collectées, les méthodes d'analyse, les mesures de sécurité, ainsi que les droits et recours des salariés. Elle doit être intégrée au règlement interne ou à la charte informatique.

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

Quelles sanctions en l'absence de politique de transparence ?

L'absence de politique expose l'employeur à des sanctions administratives de la CNPD et à des contentieux devant le tribunal du travail pour atteinte aux droits des salariés. Une documentation rigoureuse et une consultation effective sont essentielles.

Quels droits ont les salariés face à une évaluation automatisée ?

Les salariés ont droit à une information claire, à l'intervention humaine, à exprimer leur point de vue et à contester les décisions automatisées (articles 12 à 15 et 22 du RGPD). L'évaluation ne doit pas porter atteinte à leur dignité.

Une AIPD est-elle requise pour l'évaluation automatisée ?

Oui, une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) est obligatoire si le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des salariés, conformément à l'article 35 du RGPD et à la loi du 1er août 2018.

Conditions d’exercice

Le recours à l'évaluation automatisée des salariés est soumis aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Objectif	Légitime, proportionné et clairement défini
Minimisation	Collecte limitée aux informations strictement nécessaires à la finalité poursuivie
Protection des droits	L'évaluation ne doit pas porter atteinte à la dignité, à la vie privée ou aux droits fondamentaux
Décisions automatisées	Restrictions particulières si effets juridiques ou significatifs pour le salarié
Garanties	Intervention humaine, information et possibilité de contestation obligatoires

Modalités pratiques

La mise en place d'un système d'évaluation automatisée implique les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Consultation préalable	Délégation du personnel consultée avant toute mise en place ou modification (art. L.414-1)
Information individuelle	Chaque salarié informé sur l'existence, le fonctionnement, les critères et les conséquences du dispositif
Clarté	Information claire, accessible et compréhensible
Analyse d'impact	AIPD obligatoire si risque élevé pour les droits et libertés (art. 35 RGPD, loi du 1er août 2018)
Droits des salariés	Intervention humaine, expression de leur point de vue et contestation des décisions automatisées

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

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'**élaborer** une politique interne de transparence spécifique à l'évaluation automatisée. Cette politique doit **détailler** les objectifs poursuivis, les types de données collectées, les méthodes d'analyse, les mesures de sécurité mises en place, ainsi que les droits et recours ouverts aux salariés.

La politique de transparence doit être **intégrée** au règlement interne ou à la charte informatique de l'entreprise et **communiquée** à l'ensemble du personnel. Il est conseillé d'**associer** la délégation du personnel à l'élaboration et au suivi de cette politique, afin de garantir l'adhésion et la compréhension de tous.

Des procédures de contrôle régulier de l'algorithme doivent être **prévues** pour détecter et corriger d'éventuels biais ou erreurs. Il est également recommandé de **former** les managers à la compréhension et à l'utilisation éthique des outils automatisés d'évaluation, et de **documenter** l'ensemble des démarches pour assurer la traçabilité et la conformité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 du Code du travail	Respect de la vie privée et proportionnalité des moyens de contrôle.
Art. L.414-1 du Code du travail	information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.414-9 du Code du travail	Droit à l'information et à la consultation sur l'introduction de nouvelles technologies.
RGPD, art. 22	droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé
RGPD, art. 12 à 15	droits d'information, d'accès, de rectification et d'opposition
RGPD, art. 35	obligation de réaliser une analyse d'impact (AIPD) en cas de risque élevé
Art. L.241-1 du Code du travail	égalité de traitement

L'absence de politique de transparence expose l'employeur à des sanctions administratives de la CNPD et à des contentieux devant le tribunal du travail pour atteinte aux droits des salariés. Il est impératif d'anticiper ces risques par une documentation rigoureuse, une consultation effective de la délégation du personnel et une communication transparente auprès des salariés.

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

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.

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