

Un dirigeant peut-il faire l'objet d'une évaluation par la direction RH ?

Réponse courte

Un dirigeant peut faire l'objet d'une évaluation par la direction RH, mais les modalités dépendent de son statut. Pour un dirigeant salarié, l'évaluation est possible si elle respecte le contrat de travail, la transparence, l'égalité de traitement, la loyauté, la confidentialité et la protection des données personnelles. Les critères doivent être objectifs, communiqués à l'avance, et l'entretien doit permettre au dirigeant de s'exprimer.

Pour un mandataire social (administrateur, gérant non salarié), l'évaluation ne peut être imposée que si elle résulte d'une décision formelle de l'organe compétent (conseil d'administration ou assemblée générale) et doit respecter les statuts de la société. Elle ne peut pas servir à contourner les règles de révocation ou de cessation du mandat.

Dans tous les cas, il est essentiel de formaliser la procédure, d'assurer la confidentialité, de limiter la collecte de données à ce qui est strictement nécessaire et de garantir la traçabilité et la conformité légale à chaque étape.

Définition

L'évaluation d'un dirigeant désigne un processus structuré permettant d'apprécier la performance, les compétences, le comportement ou l'atteinte des objectifs d'un membre de la direction. Sont concernés les cadres supérieurs, membres du comité exécutif ou administrateurs délégués, qu'ils soient salariés ou mandataires sociaux.

Cette démarche s'inscrit dans une politique interne de gestion des talents, de développement du leadership ou de gouvernance d'entreprise. Elle vise à assurer la cohérence des pratiques managériales et la conformité aux objectifs stratégiques de l'organisation.

Conditions d'exercice

L'évaluation d'un dirigeant salarié est possible sous réserve du respect du contrat de travail, du statut exact du dirigeant et des principes de loyauté, d'égalité de traitement et de transparence. L'employeur doit veiller à ne pas porter atteinte à la dignité, à la vie privée ou à la réputation du salarié, conformément aux obligations légales.

Pour les mandataires sociaux (administrateurs, gérants non salariés), l'évaluation ne relève pas du Code du travail mais du droit des sociétés. Elle ne peut être imposée que si elle résulte d'une décision formelle de l'organe compétent, telle que le conseil d'administration ou l'assemblée générale, et doit respecter les statuts de la société.

L'ensemble des obligations relatives à la protection des données à caractère personnel, à la traçabilité des procédures et à l'encadrement humain des décisions automatisées s'applique à toute évaluation, quelle que soit la qualité du dirigeant.

Modalités pratiques

La direction RH peut organiser une évaluation du dirigeant salarié en définissant des critères objectifs, pertinents et transparents, communiqués préalablement à l'intéressé. L'entretien d'évaluation doit respecter le principe du contradictoire, permettant au dirigeant de s'exprimer sur les appréciations portées.

Les résultats de l'évaluation doivent rester strictement confidentiels et accessibles uniquement aux personnes habilitées, dans le respect du principe de proportionnalité. Toute collecte ou traitement de données doit être documenté et limité à ce qui est strictement nécessaire à la finalité poursuivie.

Pour les mandataires sociaux, l'évaluation doit être prévue par une décision de l'organe compétent, consignée dans un procès-verbal. Elle ne peut être utilisée pour contourner les règles relatives à la révocation ou à la cessation du mandat, qui relèvent exclusivement du droit des sociétés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la procédure d'évaluation dans un document interne (règlement, charte, politique RH) validé par les instances compétentes. Les critères d'évaluation doivent être adaptés à la fonction dirigeante et différenciés de ceux applicables aux autres salariés.

L'association du dirigeant à la définition des objectifs et des critères d'évaluation favorise l'adhésion et la transparence du processus. Il convient de garantir la confidentialité, la protection des données à caractère personnel et le respect de la réputation du dirigeant à chaque étape.

En cas de contestation, le dirigeant salarié peut saisir le tribunal du travail, tandis que le mandataire social dispose de recours devant les juridictions civiles. Il est conseillé de documenter chaque étape du processus pour assurer la traçabilité et la conformité aux exigences légales.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.121-6](#) : Respect de la vie privée du salarié.
 - Article [L.121-7](#) : Protection des données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail.
 - Article [L.414-3](#) : Principe d'égalité de traitement.
 - Article [L.261-1](#) et suivants : Consultation et information du personnel sur les mesures affectant les conditions de travail.
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.
- **Loi modifiée du 10 août 1915** concernant les sociétés commerciales (notamment articles relatifs aux pouvoirs et à la révocation des organes sociaux).
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Respect du principe de proportionnalité et de loyauté dans la collecte et l'utilisation des données issues de l'évaluation.

Avant toute évaluation, identifiez précisément le statut du dirigeant (salarié ou mandataire social) et assurez-vous que la procédure respecte l'ensemble des obligations légales, notamment en matière de confidentialité, de protection des données et d'encadrement humain des décisions.

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.