Peut-on confier l’évaluation des salariés à un prestataire externe au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

Il est possible de confier l’évaluation des salariés à un prestataire externe au Luxembourg en 2025, à condition de respecter les principes de loyauté, de transparence, de proportionnalité et d’égalité de traitement. L’employeur doit informer préalablement les salariés concernés, consulter la délégation du personnel en cas d’évaluation collective, et garantir la conformité du traitement des données personnelles avec la législation en vigueur.

Le prestataire externe doit agir sur la base d’un mandat écrit, respecter la confidentialité, la sécurité des données et la neutralité, et ne traiter que des éléments objectivement liés à l’emploi. Les résultats de l’évaluation doivent être communiqués uniquement à l’employeur et au salarié concerné, sauf accord contraire du salarié.

L’employeur doit veiller à la traçabilité des opérations, à l’encadrement humain des processus, et à la conformité des méthodes d’évaluation avec les exigences légales luxembourgeoises, notamment en matière de protection des données et d’égalité de traitement.

Définition

L’évaluation des salariés regroupe l’ensemble des procédures mises en œuvre par l’employeur pour apprécier les compétences, les performances, le comportement ou le potentiel professionnel des membres du personnel. Elle peut prendre la forme d’entretiens individuels, de tests, de bilans de compétences ou d’autres méthodes formalisées.

Le recours à un prestataire externe consiste à déléguer, en tout ou partie, la réalisation de ces évaluations à une entité extérieure à l’entreprise, telle qu’un cabinet de conseil, un psychologue du travail ou une société spécialisée. Cette externalisation implique le traitement de données à caractère personnel et l’intervention d’un tiers dans la relation de travail.

Conditions d’exercice

Le recours à un prestataire externe pour l’évaluation des salariés est autorisé sous réserve du respect des principes de loyauté, de transparence, de proportionnalité et d’égalité de traitement. L’employeur doit informer préalablement les salariés concernés de la nature, des objectifs et des modalités de l’évaluation, ainsi que de l’identité du prestataire.

Le traitement des données à caractère personnel dans ce cadre doit être conforme à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l’égard du traitement des données à caractère personnel, ainsi qu’aux articles L.261-1 à L.261-4 du Code du travail relatifs à la vie privée au travail. Toute collecte de données sensibles

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

(état de santé, opinions, etc.) est strictement encadrée et nécessite le consentement explicite du salarié.

Le prestataire externe doit agir sur la base d'un mandat écrit précisant l'étendue de sa mission, les méthodes utilisées et les garanties offertes en matière de confidentialité. L'évaluation ne peut porter que sur des éléments objectivement liés à l'emploi et à la relation de travail.

Modalités pratiques

Avant toute intervention, l'employeur doit consulter la délégation du personnel conformément à l'article L.414-3 du Code du travail, lorsque l'évaluation concerne plusieurs salariés ou s'inscrit dans une démarche collective. L'information individuelle des salariés doit être réalisée par écrit, en précisant la finalité de l'évaluation, les méthodes employées, la durée de conservation des résultats et les droits d'accès, de rectification et d'opposition.

Le contrat conclu avec le prestataire externe doit comporter des clauses relatives à la confidentialité, à la sécurité des données et à l'interdiction d'utilisation des informations à d'autres fins que celles prévues par l'employeur. Le prestataire est tenu au secret professionnel et à la neutralité dans l'exécution de sa mission. Les résultats de l'évaluation doivent être communiqués exclusivement à l'employeur et au salarié concerné, sauf disposition contraire acceptée par ce dernier.

L'employeur doit garantir la traçabilité des opérations d'évaluation et s'assurer de l'encadrement humain des processus, notamment en cas de recours à des outils automatisés ou à l'intelligence artificielle.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des prestataires disposant d'une expertise avérée en matière d'évaluation professionnelle et de s'assurer de leur conformité aux exigences légales luxembourgeoises. Les méthodes d'évaluation doivent être objectives, non discriminatoires et adaptées à la finalité poursuivie.

Toute automatisation ou recours à des outils informatiques doit faire l'objet d'une analyse d'impact relative à la protection des données, lorsque cela est requis par l'article 35 du RGPD et la loi modifiée du 1er août 2018. Il convient d'éviter toute évaluation portant sur des aspects étrangers à la sphère professionnelle ou susceptible de porter atteinte à la dignité du salarié.

En cas de contestation, l'employeur doit pouvoir démontrer la pertinence et la légitimité du recours à un prestataire externe, ainsi que le respect des droits des salariés. L'égalité de traitement entre les salariés doit être assurée à chaque étape du processus.

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

Cadre juridique

- Code du travail, articles L.261-1 à L.261-4 (protection de la vie privée au travail)
- Code du travail, article L.414-3 (consultation de la délégation du personnel)
- Code du travail, article L.241-1 (égalité de traitement)
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), notamment article 35 (analyse d'impact)
- Loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel dans les relations de travail (dispositions spécifiques)

Le recours à un prestataire externe pour l'évaluation des salariés doit toujours s'accompagner d'une vigilance accrue quant à la protection des données personnelles, à l'égalité de traitement et au respect des droits fondamentaux des salariés. Toute dérive ou manquement à ces obligations expose l'employeur à des sanctions administratives et judiciaires.

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