

Les résultats d'évaluation professionnelle sont-ils accessibles au salarié ?

Réponse courte

Oui, les résultats d'évaluation professionnelle sont accessibles au salarié. Celui-ci dispose d'un droit d'accès à toutes les données personnelles le concernant, y compris celles issues des procédures d'évaluation, conformément au Code du travail luxembourgeois et à la législation sur la protection des données.

Le salarié peut demander l'accès à ses résultats d'évaluation auprès de l'employeur ou du service RH, par écrit ou oralement. L'employeur doit répondre dans un délai d'un mois et fournir les informations de manière intelligible, sans frais pour le salarié, tout en respectant la confidentialité des données concernant des tiers.

Définition

L'évaluation professionnelle regroupe l'ensemble des procédures mises en œuvre par l'employeur pour apprécier la performance, les compétences ou le comportement du salarié dans l'exercice de ses fonctions. Les résultats d'évaluation correspondent aux documents, rapports ou synthèses issus de ces procédures, qu'ils soient formalisés par écrit ou sous forme électronique.

Ces résultats constituent des données à caractère personnel dès lors qu'ils se rapportent à un salarié identifié ou identifiable. Leur traitement et leur communication sont donc soumis à la réglementation luxembourgeoise sur la protection des données et au Code du travail.

Conditions d'exercice

Le salarié dispose d'un droit d'accès à toutes les données personnelles le concernant, y compris celles issues des procédures d'évaluation professionnelle, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail et à la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Ce droit d'accès s'exerce dans le respect de la confidentialité des informations concernant des tiers et de la protection des droits d'autrui. L'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre les salariés et assurer la traçabilité des demandes d'accès.

Modalités pratiques

Le salarié peut adresser une demande d'accès à ses résultats d'évaluation, par écrit ou oralement, auprès de l'employeur ou du service des ressources humaines. L'employeur est tenu de répondre dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, conformément à l'article 28 de la loi modifiée du 2 août 2002.

La communication des résultats doit être effectuée sans frais pour le salarié, sauf en cas de demandes manifestement infondées ou excessives. Les informations doivent être fournies sous une forme intelligible et compréhensible, accompagnées, si nécessaire, d'explications sur la signification des appréciations ou des notes attribuées.

L'employeur doit veiller à ne pas divulguer d'informations concernant d'autres salariés ou des appréciations confidentielles émanant de tiers identifiables, sauf consentement exprès de ces derniers.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de formaliser les procédures d'évaluation et d'informer préalablement le salarié de l'existence, des objectifs et des modalités de l'évaluation. Les résultats doivent être rédigés de manière objective, précise et non discriminatoire, conformément au principe d'égalité de traitement prévu à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

Lors de la communication des résultats, il convient de conserver une trace écrite de la transmission au salarié afin d'assurer la traçabilité et de pouvoir justifier du respect des obligations légales en cas de contestation. Il est également conseillé d'encadrer humainement la restitution des résultats, notamment en proposant un entretien d'explication.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.261-1](#) et suivants (protection de la vie privée et accès aux données personnelles)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
- Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, notamment articles 26 à 28
- Toute autre disposition applicable en matière de protection des données et de confidentialité

L'employeur qui refuse ou limite l'accès du salarié à ses résultats d'évaluation sans justification valable s'expose à des sanctions administratives et à une éventuelle action en justice du salarié. Il est essentiel de traiter toute demande d'accès avec diligence, transparence et dans le respect des obligations légales en matière de protection des données, d'égalité de traitement et de confidentialité.

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.