Peut-on mettre en place un système de notation ou de scoring des salariés au Luxembourg ?

Réponse courte

La mise en place d'un système de notation ou de scoring des salariés est possible au Luxembourg, à condition de respecter les droits fondamentaux des salariés, notamment la protection des données personnelles, l'égalité de traitement et la dignité au travail. L'évaluation doit poursuivre un objectif légitime, reposer sur des critères objectifs et transparents, et ne pas conduire à une discrimination.

La consultation préalable de la délégation du personnel est obligatoire si le système impacte l'organisation du travail ou la gestion du personnel. L'employeur doit informer individuellement chaque salarié des finalités, critères et conséquences du système, garantir l'accès aux résultats, la possibilité de rectification, et assurer la sécurité et la confidentialité des données. Toute décision individuelle fondée exclusivement sur un score automatisé est interdite, sauf exception prévue par la loi.

Il est recommandé d'associer la délégation du personnel à la définition des critères, de prévoir une procédure de recours interne, et de privilégier l'anonymisation des données pour les analyses collectives. Le scoring doit rester un outil d'aide à la décision, complété par une appréciation humaine, et chaque étape du processus doit être documentée pour limiter les risques de contentieux.

Définition

Un système de notation ou de scoring désigne tout dispositif structuré permettant à l'employeur d'évaluer la performance, les compétences, le comportement ou l'atteinte d'objectifs des salariés. Ce système peut prendre la forme de grilles d'évaluation, de notes chiffrées, de classements ou d'outils informatisés attribuant un score individuel ou collectif.

Dès lors que l'évaluation est nominative, il s'agit d'un traitement de données à caractère personnel soumis à la réglementation luxembourgeoise sur la protection des données. Ce type de dispositif relève également du droit du travail en matière d'égalité de traitement et de respect de la dignité du salarié.

Conditions d'exercice

La mise en place d'un système de notation ou de scoring est possible au Luxembourg, sous réserve du respect des droits fondamentaux des salariés, notamment le droit au respect de la vie privée, la protection des données à caractère personnel et l'égalité de traitement.

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

L’évaluation doit poursuivre un objectif légitime, tel que la gestion des ressources humaines, l’identification des besoins de formation ou la reconnaissance de la performance. Le dispositif ne doit pas porter atteinte à la dignité du salarié, ni conduire à une discrimination directe ou indirecte.

La consultation préalable de la délégation du personnel est obligatoire lorsque le système de notation a une incidence sur l’organisation du travail, la gestion du personnel ou l’introduction de nouvelles technologies (article L.414-9 du Code du travail). L’égalité de traitement doit être garantie (articles L.261-1 à L.261-4 du Code du travail). Si le système implique un traitement automatisé de données, il doit être soumis à une analyse d’impact relative à la protection des données (AIPD) conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 portant organisation de la CNPD et au RGPD tel qu’appliqué au Luxembourg.

Modalités pratiques

L’employeur doit informer individuellement chaque salarié concerné des finalités du système de notation, des critères utilisés, des modalités de recueil et de traitement des données, ainsi que des conséquences éventuelles de l’évaluation. Cette information doit être claire, accessible et documentée.

Le système doit reposer sur des critères objectifs, pertinents et transparents, en lien direct avec les fonctions exercées. Les salariés doivent pouvoir accéder à leurs propres résultats et disposer d’un droit de rectification. Toute décision individuelle fondée exclusivement sur un score automatisé est interdite, sauf consentement explicite du salarié ou nécessité contractuelle.

Les résultats de la notation ne peuvent être communiqués à des tiers non autorisés. La durée de conservation des données doit être limitée à ce qui est strictement nécessaire à la finalité poursuivie. L’employeur doit garantir la sécurité, la confidentialité et la traçabilité des données collectées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d’associer la délégation du personnel à la définition des critères et à la mise en œuvre du système, afin de prévenir les risques de contestation. Les critères d’évaluation doivent être régulièrement réexaminés pour s’assurer de leur adéquation et de leur caractère non discriminatoire.

L’employeur doit veiller à ce que le scoring ne soit pas utilisé comme unique fondement pour des mesures disciplinaires, des promotions ou des licenciements, mais comme un outil d’aide à la décision, complété par une appréciation humaine. Il est conseillé de prévoir une procédure de recours interne permettant au salarié de contester son évaluation.

La CNPD recommande de privilégier l’anonymisation ou la pseudonymisation des données lorsque cela est possible, notamment pour les analyses statistiques ou les rapports collectifs. L’encadrement humain du processus d’évaluation doit être garanti à chaque étape.

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

Cadre juridique

- Code du travail :
  - Article L.414-9 (consultation de la délégation du personnel)
  - Articles L.261-1 à L.261-4 (égalité de traitement, protection de la vie privée)
- Loi modifiée du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), tel qu'appliqué au Luxembourg
- Recommandations et lignes directrices de la CNPD sur l'évaluation des salariés et le scoring
- Jurisprudence nationale relative à la protection de la vie privée au travail et à l'utilisation des outils d'évaluation

La mise en place d'un système de notation ou de scoring expose l'employeur à un contrôle renforcé de la CNPD et à un risque de contentieux prud'homal en cas d'atteinte aux droits des salariés. Il est impératif de documenter chaque étape du processus, de justifier la proportionnalité des critères retenus et de garantir un traitement loyal, transparent et encadré humainement des données.

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