

Les résultats d'une évaluation peuvent-ils être communiqués à d'autres salariés ou services ?

Réponse courte

Les résultats d'une évaluation ne peuvent être communiqués à d'autres salariés ou services internes que si cette transmission répond à un objectif légitime, strictement nécessaire à la gestion des ressources humaines ou à l'organisation du travail. La communication doit être limitée aux seules personnes ayant un intérêt professionnel justifié, comme le service RH ou le supérieur hiérarchique direct, et respecter le principe de proportionnalité.

Avant toute communication, le salarié doit être informé des destinataires et de la finalité de la transmission. Toute diffusion à des tiers non autorisés, à d'autres salariés non concernés ou de manière collective est interdite. La communication non autorisée expose l'employeur à des sanctions et à des actions en responsabilité.

Définition

L'évaluation du salarié désigne tout processus formalisé par lequel l'employeur apprécie les compétences, la performance ou le comportement professionnel d'un salarié. Les résultats d'une telle évaluation constituent des données à caractère personnel, dès lors qu'ils permettent d'identifier directement ou indirectement le salarié concerné. Ces résultats relèvent du dossier individuel du salarié, lequel doit être traité conformément aux exigences de confidentialité imposées par le Code du travail luxembourgeois et la législation sur la protection des données à caractère personnel.

Conditions d'exercice

La communication des résultats d'une évaluation à d'autres salariés ou services internes n'est autorisée que si elle répond à un objectif légitime, strictement nécessaire à la gestion des ressources humaines ou à l'organisation du travail. Toute transmission doit respecter le principe de proportionnalité et la limitation de la finalité, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail et à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. La communication ne peut intervenir que dans la mesure où elle est indispensable à l'exercice des fonctions du destinataire (par exemple, supérieur hiérarchique direct, service RH, ou service chargé de la formation).

Modalités pratiques

Avant toute communication, l'employeur doit informer le salarié de la possibilité que ses résultats d'évaluation soient transmis à certains services ou personnes déterminées, en précisant les destinataires et la finalité de la transmission. Cette information doit figurer dans la politique interne de gestion des données ou dans le règlement interne. La

communication doit être limitée aux seules personnes ayant un intérêt professionnel légitime et justifié. Toute transmission à des tiers non autorisés, y compris à d'autres salariés non concernés par la gestion RH, est interdite. Les résultats ne peuvent en aucun cas être affichés, diffusés ou communiqués de manière collective ou anonyme si la réidentification du salarié est possible.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de restreindre l'accès aux résultats d'évaluation au service des ressources humaines et au supérieur hiérarchique direct, sauf nécessité avérée. Toute demande d'accès par un autre service doit être justifiée par une mission précise et documentée. L'employeur doit mettre en place des mesures techniques et organisationnelles pour garantir la confidentialité des données (accès restreint, traçabilité des consultations, conservation sécurisée). Il convient d'éviter toute transmission informelle ou verbale non documentée. En cas de doute sur la légitimité d'une communication, il est conseillé de consulter le délégué à la protection des données (DPO) de l'entreprise.

Cadre juridique

- Article [L.261-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois (dossier individuel du salarié, confidentialité des données)
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Jurisprudence nationale sur la protection de la vie privée et la confidentialité des données professionnelles
- Décisions et recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)

La communication non autorisée des résultats d'évaluation à des salariés ou services non habilités constitue une violation du secret professionnel et de la législation sur la protection des données. Elle expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des actions en responsabilité civile de la part du salarié concerné.

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.