

# L'évaluation professionnelle peut-elle servir à détecter des risques psychosociaux ?

## Réponse courte

L'évaluation professionnelle peut servir à détecter des risques psychosociaux de manière indirecte, en permettant de faire émerger des signaux d'alerte lors des entretiens, comme des plaintes sur la charge de travail, des difficultés relationnelles ou des manifestations de stress. Toutefois, la détection des RPS ne doit pas être un objectif explicite de l'évaluation, qui reste centrée sur l'activité professionnelle.

Si des indices de risques psychosociaux apparaissent, l'employeur doit orienter le salarié vers les dispositifs internes de prévention et consigner les éléments factuels dans le compte rendu, tout en respectant la confidentialité et la protection des données. L'évaluation professionnelle ne se substitue pas à une démarche structurée de prévention, mais elle constitue un point d'alerte à intégrer dans la politique globale de gestion des risques.

## Définition

L'évaluation professionnelle est un processus formalisé par lequel l'employeur apprécie les compétences, les performances et le comportement du salarié dans le cadre de ses fonctions. Au Luxembourg, elle s'inscrit dans la gestion des ressources humaines et constitue un outil de dialogue entre l'employeur et le salarié. Les risques psychosociaux (RPS) désignent les situations de travail susceptibles de porter atteinte à l'intégrité psychique ou physique des salariés, incluant le stress, le harcèlement moral ou sexuel, la surcharge de travail ou l'isolement professionnel.

## Conditions d'exercice

L'évaluation professionnelle doit respecter les principes de loyauté, de transparence et d'égalité de traitement, conformément à l'article [L.121-6](#) du Code du travail. Les critères d'évaluation doivent être objectifs, pertinents et communiqués préalablement au salarié. L'identification de risques psychosociaux ne peut constituer un objectif explicite de l'évaluation, mais des éléments révélateurs peuvent émerger lors des entretiens si le salarié exprime un mal-être, une surcharge de travail ou des difficultés relationnelles.

L'employeur doit veiller à ce que l'évaluation ne soit pas utilisée comme un moyen de pression ou de stigmatisation, ce qui serait contraire à l'obligation de sécurité de résultat prévue à l'article [L.312-1](#) du Code du travail. Toute démarche doit également respecter la vie privée du salarié et garantir la traçabilité des échanges, notamment en cas de signalement de situations à risque.

## Modalités pratiques

L'entretien d'évaluation doit être conduit dans un climat de confiance, en garantissant la confidentialité des échanges et la protection des données à caractère personnel conformément à la loi modifiée du 2 août 2002. Les questions posées doivent se limiter à l'activité professionnelle et à l'environnement de travail.

Si, au cours de l'entretien, des signaux de risques psychosociaux apparaissent (par exemple, plaintes récurrentes sur la charge de travail, conflits, manifestations de stress), l'employeur ou le responsable hiérarchique doit orienter le salarié vers les dispositifs internes de prévention, tels que le service de santé au travail, la délégation du personnel ou la cellule psychosociale. Il est recommandé de consigner les éléments factuels dans le compte rendu d'évaluation, sans porter d'appréciation médicale ou psychologique, et de respecter le secret professionnel.

## Pratiques et recommandations

L'évaluation professionnelle ne doit pas être détournée de sa finalité première, mais elle peut constituer un point d'alerte pour détecter des situations à risque. Il est conseillé de former les évaluateurs à la détection des signaux faibles de RPS et à la conduite d'entretiens sensibles.

La mise en place d'un protocole interne de remontée des alertes, en lien avec la délégation du personnel et le service de santé au travail, permet de traiter rapidement les situations identifiées. L'employeur doit veiller à ce que l'évaluation ne soit pas source de stress supplémentaire ou de discrimination, conformément à l'article [L.245-2](#) du Code du travail. L'encadrement humain de la démarche et la documentation des actions entreprises sont essentiels pour garantir la conformité et la protection des droits des salariés.

## Cadre juridique

- **Article [L.121-6](#) du Code du travail** : encadrement de l'évaluation professionnelle, principes de loyauté, transparence et égalité de traitement.
- **Article [L.245-2](#) du Code du travail** : interdiction de toute discrimination dans le cadre de l'évaluation.
- **Article [L.312-1](#) du Code du travail** : obligation de sécurité de l'employeur en matière de santé physique et mentale des salariés.
- **Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** : protection des données issues de l'évaluation.
- **Jurisprudence nationale** : obligation de prévention des risques psychosociaux et traitement des situations de souffrance au travail portées à la connaissance de l'employeur.

L'évaluation professionnelle peut révéler des indices de risques psychosociaux, mais elle ne saurait se substituer à une démarche structurée de prévention. Toute information recueillie lors de l'entretien doit être traitée avec discernement et confidentialité. L'absence de réaction de l'employeur face à des signaux de souffrance exprimés lors de l'évaluation peut engager sa responsabilité au titre de l'obligation de sécurité.

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.