

# Quels outils numériques peuvent être utilisés pour les évaluations RH ?

## Réponse courte

Les outils numériques pouvant être utilisés pour les évaluations RH au Luxembourg sont les logiciels spécialisés d'évaluation des performances, les plateformes de gestion des talents, les solutions de feedback 360°, ainsi que les modules RH intégrés aux systèmes d'information de gestion des ressources humaines (SIRH).

Leur utilisation est conditionnée au respect du Code du travail, de la loi du 1er août 2018 et du RGPD, notamment en matière de protection de la vie privée, de transparence, de pertinence des données collectées et de droits des salariés. Toute mise en place ou modification substantielle doit faire l'objet d'une information et d'une consultation de la délégation du personnel.

Il est recommandé de privilégier des outils offrant des paramétrages fins des droits d'accès, une traçabilité complète, des fonctionnalités de gestion du consentement, et de limiter l'usage d'algorithmes à l'aide à la décision, sans automatiser la prise de décision ayant un effet significatif sur le salarié.

## Définition

Les outils numériques d'évaluation RH désignent l'ensemble des applications, plateformes logicielles ou systèmes informatisés permettant d'organiser, de réaliser, de suivre et d'archiver les évaluations du personnel au sein de l'entreprise. Ces outils couvrent notamment la gestion des entretiens annuels, l'évaluation des compétences, la fixation et le suivi des objectifs, ainsi que la collecte de feedbacks structurés.

Ils peuvent intégrer des modules d'analyse de données, de reporting et de gestion documentaire, sous réserve du respect des exigences légales luxembourgeoises, notamment en matière de protection des données et de respect de la vie privée des salariés.

## Conditions d'exercice

L'utilisation d'outils numériques pour l'évaluation RH au Luxembourg est subordonnée au respect du Code du travail, en particulier les dispositions relatives à la protection de la vie privée au travail (articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#)), à l'égalité de traitement (articles [L.241-1](#) et suivants), et à la transparence des procédures d'évaluation (article [L.121-6](#)).

L'employeur doit garantir que les outils choisis ne portent pas atteinte à la vie privée des salariés, que les données collectées sont pertinentes, adéquates et limitées à l'objectif d'évaluation, et que les droits d'accès, de rectification et d'opposition des salariés sont assurés conformément à la loi du 1er août 2018 et au Règlement (UE) 2016/679 (RGPD).

Toute mise en place ou modification substantielle d'un dispositif automatisé d'évaluation doit faire l'objet d'une information préalable du personnel et d'une consultation obligatoire de la délégation du personnel (article [L.414-3](#) du Code du travail).

## Modalités pratiques

Les outils numériques autorisés incluent les logiciels spécialisés d'évaluation des performances, les plateformes de gestion des talents, les solutions de feedback 360°, ainsi que les modules RH intégrés aux systèmes d'information de gestion des ressources humaines (SIRH).

Leur déploiement nécessite la réalisation d'une analyse d'impact relative à la protection des données (DPIA) lorsque le traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des salariés (article 35 RGPD, article 39 de la loi du 1er août 2018). Les accès aux outils doivent être strictement contrôlés, les données chiffrées et conservées pour une durée conforme à la finalité poursuivie.

L'employeur doit assurer la transparence des critères d'évaluation, permettre au salarié de consulter les résultats le concernant, et garantir la traçabilité des opérations effectuées sur les données.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des outils offrant des paramétrages fins des droits d'accès, une traçabilité complète des opérations et des fonctionnalités de gestion du consentement. L'employeur doit documenter la procédure d'évaluation, informer individuellement chaque salarié sur le fonctionnement de l'outil et les données traitées, et mettre à disposition une politique de confidentialité spécifique.

L'utilisation d'algorithmes de scoring ou d'intelligence artificielle doit être limitée à des fonctions d'aide à la décision, sans automatiser la prise de décision ayant un effet juridique ou significatif sur le salarié, sauf garanties supplémentaires prévues par la loi (article 22 RGPD, article 39 de la loi du 1er août 2018). La formation des utilisateurs et la sensibilisation à la protection des données sont fortement conseillées.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#) (protection de la vie privée au travail)
  - Article [L.121-6](#) (transparence des procédures d'évaluation)
  - Articles [L.241-1](#) et suivants (égalité de traitement)
  - Article [L.414-3](#) (consultation de la délégation du personnel)
- Loi 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 articles 5, 6, 13, 22, 35
- Toute recommandation ou contrôle de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)

L'employeur doit s'assurer que tout outil numérique d'évaluation RH ne conduit pas à une surveillance disproportionnée ou à une discrimination directe ou indirecte. Toute automatisation de l'évaluation doit rester sous contrôle humain et faire l'objet d'une vigilance particulière quant à l'équité et à la transparence des critères utilisés.

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.