

L'évaluation professionnelle peut-elle être utilisée pour identifier les hauts potentiels au Luxembourg ?

Réponse courte

L'évaluation professionnelle peut être utilisée pour identifier les hauts potentiels au Luxembourg, à condition de respecter des critères objectifs, transparents et pertinents, en lien avec les exigences professionnelles des postes concernés. L'égalité de traitement, la protection de la vie privée et des données personnelles, ainsi que la consultation préalable des représentants du personnel sont obligatoires.

La procédure doit être formalisée, accessible à tous les salariés, et les résultats communiqués aux personnes concernées, qui disposent d'un droit d'accès et de rectification. Toute méthode d'évaluation nouvelle ou modifiée nécessite une consultation des représentants du personnel, et l'utilisation d'outils automatisés impose un encadrement humain et, le cas échéant, une analyse d'impact sur la protection des données.

Définition

L'évaluation professionnelle regroupe l'ensemble des dispositifs mis en œuvre par l'employeur pour apprécier les compétences, les performances et le comportement des salariés. L'identification des « hauts potentiels » vise à repérer, parmi le personnel, les salariés présentant des aptitudes et des perspectives d'évolution supérieures, afin de leur proposer des responsabilités accrues ou des parcours de développement spécifiques.

Cette démarche s'inscrit dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, tout en devant respecter les droits fondamentaux des salariés, notamment en matière de vie privée, d'égalité de traitement et de protection des données à caractère personnel.

Conditions d'exercice

L'employeur peut recourir à l'évaluation professionnelle pour identifier les hauts potentiels, sous réserve du respect des principes suivants :

- Les critères d'évaluation doivent être objectifs, transparents, pertinents et liés aux exigences professionnelles des postes concernés.
- L'égalité de traitement entre les salariés doit être garantie, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.
- La protection de la vie privée et des données à caractère personnel doit être assurée, en application de l'article [L.261-1](#) du Code du travail et de la loi du 1er août 2018.
- Toute méthode d'évaluation nouvelle ou modifiée doit faire l'objet d'une consultation préalable des représentants du personnel, selon l'article [L.414-1](#) du Code du travail.
- L'encadrement humain du processus doit être effectif, notamment en cas de recours à des outils automatisés ou à l'intelligence artificielle.

Modalités pratiques

La mise en place d'un dispositif d'évaluation pour l'identification des hauts potentiels implique :

- La définition préalable de critères mesurables et adaptés, tels que la performance, les compétences techniques, les aptitudes managériales ou la capacité d'adaptation.
- L'organisation d'entretiens d'évaluation structurés, avec traçabilité des échanges et des résultats.
- L'information claire et préalable des salariés sur l'existence, les objectifs et les modalités du dispositif d'évaluation.
- La formalisation de la procédure dans un document interne accessible à tous les salariés.
- La communication des résultats d'évaluation au salarié concerné, qui dispose d'un droit d'accès et de rectification sur ses données.
- Si l'évaluation implique un traitement automatisé de données, la réalisation d'une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) peut être requise.
- La conservation des résultats doit être limitée à la durée strictement nécessaire à la gestion des ressources humaines, conformément au principe de minimisation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer les représentants du personnel à la définition des critères d'identification des hauts potentiels, dans le cadre de la consultation obligatoire prévue par l'article [L.414-1](#) du Code du travail.

L'employeur doit veiller à prévenir toute discrimination directe ou indirecte, en s'assurant que les critères et modalités d'évaluation ne favorisent pas injustement certains salariés.

La traçabilité des décisions et la justification objective des choix opérés sont essentielles pour limiter les risques de contentieux.

Il est conseillé de sensibiliser les managers et les évaluateurs aux obligations légales en matière de non-discrimination, de protection des données et de respect de la vie privée.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont :

- **Article L.241-1 du Code du travail** : principe de non-discrimination.
- **Article L.261-1 du Code du travail** : protection de la vie privée au travail.
- **Article L.414-1 du Code du travail** : consultation obligatoire des représentants du personnel sur l'introduction ou la modification de méthodes d'évaluation.
- **Loi du 1er août 2018** portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et mise en œuvre du RGPD.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : encadrement du traitement des données à caractère personnel.
- **Jurisprudence nationale** : respect du principe de transparence, de proportionnalité et d'égalité de traitement dans la collecte et l'utilisation des données issues de l'évaluation.

L'identification des hauts potentiels par l'évaluation professionnelle doit toujours s'inscrire dans une démarche loyale, transparente et documentée. Toute décision fondée sur ces évaluations doit pouvoir être justifiée objectivement, afin de prévenir tout risque de contentieux pour discrimination ou atteinte à la vie privée.

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.