

L'évaluation du personnel peut-elle être utilisée pour préparer une mobilité interne ?

Réponse courte

L'évaluation du personnel peut être utilisée pour préparer une mobilité interne, à condition de respecter les principes de transparence, d'objectivité et d'égalité de traitement. Le salarié doit être informé de cette finalité, les critères d'évaluation doivent être pertinents et non discriminatoires, et la confidentialité des données doit être assurée.

Toute décision de mobilité interne fondée sur l'évaluation nécessite la consultation du salarié et, en cas de modification substantielle du contrat de travail, son accord exprès. La traçabilité des décisions et l'encadrement humain du processus sont également obligatoires.

Définition

L'évaluation du personnel est un processus structuré par lequel l'employeur apprécie les compétences, les performances et le potentiel d'un salarié, généralement lors d'entretiens périodiques. Elle vise à identifier les points forts, les axes d'amélioration et les perspectives d'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise.

La mobilité interne désigne tout changement de poste, de fonction ou d'affectation d'un salarié au sein de la même entreprise ou du même groupe, sans rupture du contrat de travail initial. Elle peut résulter d'une initiative de l'employeur ou du salarié, dans le cadre d'une gestion proactive des carrières.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'évaluation du personnel n'est pas une obligation légale, mais elle doit respecter les principes de loyauté, de transparence et d'égalité de traitement prévus par le Code du travail. L'utilisation des résultats d'évaluation pour préparer une mobilité interne est possible si le salarié en est informé préalablement et si les critères d'évaluation sont objectifs, pertinents et non discriminatoires.

Toute décision de mobilité interne fondée sur l'évaluation doit garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail. Si la mobilité implique une modification substantielle du contrat de travail, l'accord exprès du salarié est requis (articles [L.121-6](#) et suivants). Le salarié doit être consulté et informé de la finalité de l'évaluation, notamment si celle-ci peut conduire à une mobilité interne.

Modalités pratiques

Pour utiliser l'évaluation à des fins de mobilité interne, l'employeur doit intégrer cette finalité dans le processus d'évaluation et en informer explicitement le salarié. Les critères doivent porter sur les compétences transférables, le potentiel d'évolution et l'adaptabilité du salarié, en lien avec les besoins de l'entreprise.

L'entretien d'évaluation doit permettre d'aborder les souhaits de mobilité du salarié, ses perspectives de carrière et les opportunités internes. Les résultats de l'évaluation doivent être consignés dans un document accessible au salarié, qui doit pouvoir formuler ses observations. Toute proposition de mobilité interne doit être précédée d'un entretien individuel et, si nécessaire, d'une formation d'adaptation. La traçabilité des décisions et la confidentialité des données doivent être assurées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la possibilité d'utiliser l'évaluation à des fins de mobilité interne dans le règlement interne ou une politique RH spécifique. L'employeur doit garantir la confidentialité des informations issues de l'évaluation et assurer la traçabilité des décisions de mobilité.

Il est conseillé d'associer le salarié à la réflexion sur son évolution professionnelle et de recueillir son consentement écrit en cas de modification substantielle de ses fonctions. La transparence des critères, la motivation des décisions et l'encadrement humain du processus renforcent la sécurité juridique de la démarche. L'égalité de traitement doit être assurée à chaque étape.

Cadre juridique

- **Articles L.121-6 à L.121-8 du Code du travail** : modification du contrat de travail et nécessité de l'accord du salarié en cas de modification substantielle.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : interdiction de toute discrimination dans l'accès à un poste ou à une fonction.
- **Articles L.261-1 et suivants du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données (RGPD)** : protection des données personnelles issues de l'évaluation.
- **Obligation de traçabilité et d'encadrement humain** : toute décision automatisée doit être encadrée et justifiée, avec intervention humaine.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : nécessité de critères objectifs, information et consultation du salarié préalablement à toute mobilité interne.

L'employeur doit veiller à ce que l'évaluation ne soit pas utilisée pour imposer une mobilité non souhaitée ou pour contourner la procédure disciplinaire. Toute mobilité interne décidée sur la base d'une évaluation doit respecter le dialogue social, la liberté du salarié d'accepter ou de refuser une modification substantielle de son contrat, et la documentation des échanges.

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.