

# L'évaluation des salariés peut-elle inclure des objectifs liés à la diversité ou à l'inclusion ?

## Réponse courte

L'évaluation des salariés peut inclure des objectifs liés à la diversité ou à l'inclusion, à condition de respecter les principes de non-discrimination, de proportionnalité et de transparence. Ces objectifs doivent être en lien direct avec les fonctions exercées, reposer sur des critères objectifs et avoir été clairement communiqués au salarié au préalable.

L'employeur doit définir précisément ces objectifs, informer le salarié par écrit, garantir la confidentialité des données personnelles et prévoir un dispositif de recours en cas de contestation. L'implication de la délégation du personnel et la cohérence avec la politique interne de l'entreprise sont également recommandées pour assurer la légitimité et la conformité du dispositif.

## Définition

L'évaluation du salarié regroupe l'ensemble des procédures permettant à l'employeur d'apprécier la performance, les compétences et le comportement professionnel du salarié. Les objectifs de diversité et d'inclusion visent à promouvoir l'égalité de traitement, à prévenir les discriminations et à valoriser la pluralité au sein de l'entreprise. Ils peuvent porter sur la participation à des actions de sensibilisation, la contribution à un climat de travail inclusif ou la promotion de l'égalité entre collègues.

## Conditions d'exercice

L'intégration d'objectifs relatifs à la diversité ou à l'inclusion dans l'évaluation des salariés est possible à condition de respecter les principes de non-discrimination, de proportionnalité et de transparence. Ces objectifs doivent être en lien direct avec les fonctions exercées et ne pas porter atteinte aux droits fondamentaux du salarié. L'évaluation doit reposer sur des critères objectifs, pertinents et préalablement portés à la connaissance du salarié, conformément à l'article [L.121-7](#) du Code du travail. Il est impératif que ces objectifs ne conduisent pas à une discrimination directe ou indirecte fondée sur l'un des motifs prohibés par la loi, tels que définis aux articles [L.241-1](#) et suivants.

## Modalités pratiques

Pour inclure des objectifs de diversité ou d'inclusion dans l'évaluation, l'employeur doit :

- Définir précisément les objectifs, en évitant toute formulation ambiguë ou susceptible d'interprétation discriminatoire.
- Informer le salarié, par écrit, des critères d'évaluation et des objectifs fixés, idéalement lors de l'entretien annuel d'évaluation ou dans un document contractuel.
- S'assurer que les objectifs sont mesurables, réalistes et adaptés au poste occupé.
- Garantir la confidentialité et la traçabilité des données personnelles recueillies dans le cadre de l'évaluation, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail et au RGPD.
- Prévoir un dispositif de recours permettant au salarié de contester une évaluation qu'il estimerait injustifiée ou discriminatoire, en informant la délégation du personnel ou le comité mixte si nécessaire.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des objectifs qualitatifs, tels que la participation à des formations sur la diversité ou l'engagement dans des actions de sensibilisation. Les objectifs quantitatifs doivent être utilisés avec prudence afin d'éviter toute pression induite ou stigmatisation. L'implication de la délégation du personnel ou du comité mixte dans la définition des critères d'évaluation renforce la légitimité du dispositif. Il convient de veiller à la cohérence des objectifs avec la politique interne de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion, et de documenter l'ensemble du processus pour assurer la traçabilité et la conformité.

## Cadre juridique

- **Article L.121-7 du Code du travail** : Obligation d'informer le salarié sur les méthodes et techniques d'évaluation professionnelles utilisées.
- **Articles L.241-1 à L.241-9 du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination fondée notamment sur le sexe, l'origine, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap ou toute autre caractéristique protégée.
- **Article L.261-1 du Code du travail** : Protection des données à caractère personnel dans le cadre de l'évaluation professionnelle.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : Encadrement du traitement des données personnelles.
- **Obligation d'égalité de traitement** et de traçabilité des procédures d'évaluation.
- **Encadrement humain** : L'évaluation doit toujours comporter une intervention humaine et ne peut être entièrement automatisée.

L'employeur doit veiller à ce que l'intégration d'objectifs de diversité ou d'inclusion ne soit ni instrumentalisée ni perçue comme une contrainte discriminatoire. Il est conseillé de formaliser la démarche dans une politique interne, de consulter la délégation du personnel et de documenter l'ensemble du processus afin de prévenir tout contentieux et de garantir la conformité avec le droit luxembourgeois.

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.