

# Comment mettre en place une évaluation des managers par leurs équipes ?

## Réponse courte

L'évaluation des managers par leurs équipes nécessite un dispositif formalisé conforme au Code du travail luxembourgeois. Elle requiert obligatoirement : la consultation préalable de la délégation du personnel (Art. [L.414-3](#)), l'avis conforme du comité mixte pour les entreprises de plus de 150 salariés (Art. [L.421-1](#)), la protection des données personnelles (RGPD et loi du 1er août 2018), et le respect du principe de non-discrimination (Art. [L.241-1](#)). Le système doit garantir l'anonymat des évaluateurs et la confidentialité des données.

## Définition

L'évaluation ascendante constitue un processus structuré permettant aux collaborateurs d'évaluer leurs supérieurs hiérarchiques directs selon des critères objectifs et mesurables. Cette démarche s'inscrit dans le cadre des obligations de l'employeur en matière d'organisation du travail (Art. [L.312-1](#)) et de dialogue social (Art. [L.414-3](#)).

## Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter plusieurs conditions préalables :

- Obtenir l'accord préalable de la délégation du personnel (Art. [L.414-3](#))
- Recueillir l'avis conforme du comité mixte pour les entreprises > 150 salariés (Art. [L.421-1](#))
- Effectuer une déclaration auprès de la CNPD (Art. 12, loi du 1er août 2018)
- Informer individuellement les salariés par écrit (Art. [L.121-9](#))
- Établir un registre des activités de traitement (Art. 30 RGPD)
- Réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (Art. 35 RGPD)

## Modalités pratiques

Le dispositif d'évaluation doit inclure :

- Un protocole écrit validé par les instances représentatives
- Une grille de critères objectifs et non-discriminatoires
- Un système technique garantissant l'anonymat des évaluateurs
- Des procédures de traitement et de conservation confidentielles des données
- Un processus de restitution individuelle documenté
- Une durée de conservation limitée à 3 ans (Art. [L.124-5](#))

## Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace, il est recommandé de :

- Impliquer les représentants du personnel dès la phase de conception
- Former l'ensemble des participants au dispositif
- Établir une charte d'évaluation détaillée
- Prévoir un accompagnement managérial post-évaluation
- Mettre en place une phase test avant déploiement général
- Effectuer une révision annuelle du dispositif
- Documenter rigoureusement chaque étape du processus

## Cadre juridique

Le dispositif s'appuie sur les textes suivants :

- Art. [L.312-1](#) : Organisation du travail et pouvoir de direction
- Art. [L.414-3](#) : Consultation obligatoire des représentants du personnel
- Art. [L.421-1](#) : Compétences du comité mixte
- Art. [L.241-1](#) : Principe de non-discrimination
- Art. [L.121-9](#) : Obligation d'information des salariés
- Art. [L.124-5](#) : Conservation des documents sociaux
- Art. [L.121-6](#) : Respect des droits de la défense
- Art. [L.124-11](#) : Procédure disciplinaire
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données
- RGPD : Articles 30 (registre) et 35 (analyse d'impact)

L'utilisation des résultats d'évaluation à des fins disciplinaires requiert le strict respect des droits de la défense (Art. L.124-11) et ne peut reposer uniquement sur un traitement automatisé. Un système de traçabilité complet doit être maintenu pour démontrer la conformité du dispositif aux obligations légales.

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.