

# L'évaluation collective des salariés est-elle autorisée au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'évaluation collective des salariés est autorisée au Luxembourg sous réserve du respect strict des dispositions du Code du travail relatives à la protection des données personnelles ([L.261-1](#)), à l'égalité de traitement ([L.241-1](#)) et à la consultation préalable de la délégation du personnel ([L.414-3](#)). Toute évaluation collective doit reposer sur des critères objectifs, transparents et non-discriminatoires.

## Définition

L'évaluation collective est un processus RH permettant d'apprécier la performance, les compétences ou les résultats d'un groupe de salariés travaillant sur des objectifs communs. Elle se distingue de l'évaluation individuelle par sa dimension collective tout en devant respecter les droits individuels garantis par le Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter plusieurs conditions cumulatives :

- Consultation préalable obligatoire de la délégation du personnel ([L.414-3](#))
- Information écrite individuelle des salariés concernés ([L.121-9](#))
- Définition de critères objectifs et mesurables
- Respect du RGPD et des dispositions sur la protection des données ([L.261-1](#))
- Garantie de non-discrimination ([L.241-1](#) à [L.241-11](#))
- Traçabilité des décisions et conservation des évaluations

## Modalités pratiques

La mise en œuvre requiert :

- Une documentation écrite détaillée du processus d'évaluation
- La définition préalable d'objectifs collectifs mesurables
- L'information individuelle sur les critères et modalités
- La tenue d'entretiens collectifs documentés
- La possibilité de contestation individuelle des résultats
- La conservation sécurisée des données d'évaluation

## Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre conforme :

- Privilégier des critères quantitatifs objectifs
- Combiner évaluations collectives et individuelles
- Documenter précisément chaque étape du processus
- Former les managers aux techniques d'évaluation collective
- Prévoir des voies de recours individuelles
- Assurer la transparence des résultats

## Cadre juridique

- **Article L.261-1** : Protection des données personnelles dans le cadre professionnel
- **Article L.414-3** : Consultation obligatoire de la délégation du personnel
- **Articles L.241-1 à L.241-11** : Principe de non-discrimination
- **Article L.121-9** : Obligation d'information individuelle des salariés
- **Article L.423-1** : Droit de recours des salariés
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : Protection des données personnelles

L'évaluation collective ne peut jamais se substituer totalement à l'évaluation individuelle. Elle doit être utilisée comme un outil complémentaire permettant d'apprécier la performance d'équipe, tout en préservant les droits individuels des salariés.

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.