

Comment intégrer les entretiens d'évaluation dans un SIRH ?

Réponse courte

L'intégration des entretiens d'évaluation dans un SIRH consiste à configurer des modules dédiés permettant la planification, la gestion des convocations, la centralisation des supports, la saisie des évaluations et la génération de rapports, tout en assurant la confidentialité, la traçabilité et l'accès restreint aux données. Le SIRH doit permettre aux salariés de consulter leurs comptes rendus et d'y ajouter leurs observations, avec une durée de conservation des données limitée à ce qui est strictement nécessaire.

Il est essentiel d'informer les salariés sur les objectifs, critères et modalités d'évaluation, de paramétrer le SIRH pour personnaliser les critères selon les fonctions, et d'associer la délégation du personnel à la définition des modalités d'évaluation en cas d'automatisation. La conformité au RGPD et au Code du travail luxembourgeois doit être garantie à chaque étape, notamment par la tenue d'un registre des accès et la formation des managers à l'utilisation du SIRH.

Définition

L'entretien d'évaluation est un échange formalisé entre un salarié et son supérieur hiérarchique, visant à apprécier la performance, les compétences et les axes de développement du salarié. L'intégration de ce processus dans un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) consiste à digitaliser la préparation, la conduite, la traçabilité et l'archivage des entretiens, tout en assurant la conformité aux exigences légales luxembourgeoises relatives à la gestion des données personnelles et à la transparence des procédures d'évaluation.

Conditions d'exercice

L'entretien d'évaluation n'est pas obligatoire en droit luxembourgeois, sauf disposition conventionnelle ou engagement unilatéral de l'employeur. Lorsqu'il est mis en place, il doit respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans une situation comparable. L'employeur doit informer préalablement les salariés des objectifs, critères et modalités de l'évaluation. L'intégration dans un SIRH impose le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) tel qu'appliqué au Luxembourg, notamment en matière de collecte, de conservation et d'accès aux données issues des entretiens.

Modalités pratiques

L'intégration des entretiens d'évaluation dans un SIRH requiert la configuration de modules dédiés permettant la planification automatique des entretiens, la gestion des convocations, la centralisation des supports d'entretien, la saisie des évaluations et la génération de rapports individuels ou collectifs. Le SIRH doit garantir la confidentialité des données, l'accès restreint aux seules personnes habilitées et la traçabilité des modifications. Les salariés doivent pouvoir consulter les comptes rendus les concernant et, le cas échéant, y faire inscrire leurs observations. La durée

de conservation des données doit être limitée à ce qui est strictement nécessaire à la finalité poursuivie, généralement la durée de la relation de travail augmentée des délais de prescription applicables.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de paramétrer le SIRH de manière à permettre la personnalisation des critères d'évaluation, en cohérence avec les fonctions occupées et les objectifs de l'entreprise. La transparence du processus doit être assurée par la mise à disposition d'une notice d'information sur le traitement des données et sur les droits des salariés. Il convient d'associer la délégation du personnel à la définition des modalités d'évaluation, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail, en cas de projet d'introduction ou de modification d'un système automatisé de gestion du personnel. Un registre des accès et des modifications doit être tenu pour garantir la sécurité et l'intégrité des données. La formation des managers à l'utilisation du SIRH et à la conduite des entretiens est fortement conseillée pour limiter les risques de contentieux.

Cadre juridique

L'entretien d'évaluation, lorsqu'il est mis en œuvre, doit respecter les dispositions du Code du travail luxembourgeois relatives à la non-discrimination (articles [L.241-1](#) et suivants), à la protection de la vie privée (article [L.261-1](#)), à l'information et à la consultation de la délégation du personnel (article [L.414-3](#)), ainsi que les règles relatives à la protection des données à caractère personnel telles qu'applicables au Luxembourg (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). Toute automatisation ou informatisation du processus d'évaluation doit faire l'objet d'une information préalable des salariés et, le cas échéant, d'une consultation de la délégation du personnel.

L'absence d'information claire sur les critères et modalités d'évaluation ou une gestion défailante des droits d'accès dans le SIRH peut exposer l'employeur à des contestations pour discrimination ou atteinte à la vie privée. Il est impératif de documenter chaque étape du processus et de veiller à la conformité du SIRH avec les exigences du Code du travail et de la législation sur la protection des données.

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.