

Quelles sont les règles spécifiques pour l'évaluation d'un dirigeant ?

Réponse courte

L'évaluation d'un dirigeant mandataire social doit respecter le cadre légal défini par la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales et, en cas de cumul avec un contrat de travail, les dispositions du Code du travail. Elle requiert une procédure formalisée, transparente et non-discriminatoire, avec une documentation complète et sécurisée des évaluations conformément au RGPD.

Définition

L'évaluation du dirigeant constitue un processus structuré d'appréciation des performances et compétences d'une personne physique investie de pouvoirs de direction par les organes sociaux. Elle s'applique aux administrateurs-délégués, gérants et membres du directoire dans l'exercice de leur mandat social.

Conditions d'exercice

L'évaluation doit respecter les conditions suivantes :

- Conformité aux articles 441-9 et 441-11 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les pouvoirs et responsabilités des dirigeants
- Application des articles [L.241-1](#) à [L.241-11](#) du Code du travail prohibant toute discrimination
- Respect des articles 5, 6 et 9 du RGPD pour le traitement des données d'évaluation
- Mise en place d'une procédure validée par les organes sociaux compétents
- Documentation exhaustive et sécurisée du processus d'évaluation

Modalités pratiques

Le processus d'évaluation comprend obligatoirement :

- Établissement préalable de critères objectifs et mesurables
- Conduite d'entretiens formels par l'organe compétent
- Rédaction d'un compte-rendu détaillé signé par les parties
- Communication écrite des conclusions au dirigeant
- Archivage sécurisé conforme au RGPD (durée de conservation limitée)

Pratiques et recommandations

Pour garantir la conformité et l'efficacité de l'évaluation :

- Distinguer clairement l'évaluation du mandat social et des fonctions techniques salariées
- Établir une grille d'évaluation standardisée et objective
- Documenter précisément les objectifs fixés et leur niveau d'atteinte
- Prévoir une procédure de révision ou de contestation
- Assurer la traçabilité complète du processus

Cadre juridique

Loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales :

- Article 441-9 sur les pouvoirs généraux des dirigeants
- Article 441-11 sur la responsabilité des administrateurs
- Article 710-15 relatif aux obligations de gouvernance

Code du travail luxembourgeois :

- Articles [L.241-1](#) à [L.241-11](#) sur la non-discrimination
- Articles [L.121-6](#) sur l'exécution du contrat de travail (si cumul)

Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) :

- Article 5 : principes de traitement des données
- Article 6 : licéité du traitement
- Article 9 : traitement des catégories particulières de données

L'absence de cadre légal spécifique à l'évaluation des dirigeants renforce l'importance d'une procédure formalisée et documentée. La conservation des évaluations doit être particulièrement sécurisée pour prévenir tout contentieux ultérieur.

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.