

Peut-on automatiser la gestion des entretiens annuels grâce à un SIRH ?

Réponse courte

L'automatisation des entretiens annuels via un SIRH est légalement possible au Luxembourg, sous réserve du respect strict des obligations légales. Le système doit maintenir un encadrement humain substantiel, garantir la transparence du processus et assurer la protection des données personnelles. Une consultation préalable de la délégation du personnel est obligatoire.

Définition

L'entretien annuel d'évaluation constitue un échange formalisé et périodique entre un salarié et son responsable hiérarchique, visant à évaluer les performances, définir des objectifs et identifier les besoins en développement professionnel. Le SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines) est un outil numérique permettant d'automatiser et centraliser la gestion administrative de ces entretiens.

Conditions d'exercice

- **Consultation obligatoire** de la délégation du personnel avant toute mise en place (Art. [L.414-1](#) et [L.414-9](#))
- Information préalable détaillée des salariés sur les modalités et finalités du traitement (Art. [L.261-1](#))
- Désignation d'un DPO pour les traitements à grande échelle (Art. 37 RGPD)
- Réalisation d'une analyse d'impact (AIPD) conformément à l'Art. 35 du RGPD
- Mise en place de garanties appropriées contre les décisions automatisées (Art. 22 RGPD)
- Respect du principe de minimisation des données (Art. 5.1.c RGPD)

Modalités pratiques

- Établissement d'une politique écrite d'évaluation claire et transparente
- Configuration du SIRH selon les exigences légales et conventionnelles
- Mise en place de formulaires standardisés validés par les parties prenantes
- Définition stricte des droits d'accès et des habilitations
- Paramétrage des durées de conservation conformes au RGPD
- Implémentation d'un système de validation multi-niveaux

Pratiques et recommandations

- Maintenir un équilibre entre automatisation et intervention humaine
- Former régulièrement les managers à l'utilisation du SIRH
- Documenter toutes les étapes du processus d'évaluation
- Assurer la traçabilité complète des modifications
- Prévoir des procédures de sauvegarde sécurisées
- Mettre en place un système de notification conforme

Cadre juridique

- Art. [L.414-1](#) et [L.414-9](#) du Code du travail : consultation et information de la délégation du personnel
- Art. [L.261-1](#) : surveillance des salariés et traitement des données
- Art. [L.423-1](#) : droits d'information et de consultation
- RGPD Art. 5, 6, 13, 14 : principes fondamentaux et obligations d'information
- RGPD Art. 22 : garanties en matière de décisions automatisées
- RGPD Art. 32 : sécurité du traitement
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données

L'automatisation ne peut en aucun cas se substituer à l'évaluation humaine. Les décisions affectant la situation professionnelle du salarié doivent toujours résulter d'une analyse humaine approfondie, le SIRH ne servant que d'outil support.

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.