

Un salarié peut-il exiger une copie signée de son entretien d'évaluation ?

Réponse courte

Selon le droit luxembourgeois, tout salarié dispose d'un **droit d'accès** à son dossier personnel incluant **tous les documents d'évaluation**, en vertu de l'article L.414-17 du Code du travail. Ce droit peut être exercé **deux fois par an** pendant les heures de travail. Si l'entretien d'évaluation est formalisé par écrit, le salarié peut **exiger** une copie, qu'elle soit signée ou non. La **signature** n'est obligatoire que si elle est prévue par une **convention collective**, le **règlement interne** ou un **engagement explicite** de l'employeur.

Le **RGPD** et la **loi du 24 juillet 2024** renforcent ce droit d'accès avec des **délais** contraignants (1 mois maximum) et l'obligation de **gratuité** de la première copie. L'employeur **ne peut refuser** la transmission d'une copie sous prétexte de l'absence de signature. En cas de refus injustifié, le salarié peut saisir la **CNPD** et demander des **dommages-intérêts**.

Définition

L'**entretien d'évaluation** est un échange professionnel formalisé entre un salarié et son responsable hiérarchique, visant à évaluer les **compétences**, la **performance**, les **objectifs** et l'**évolution professionnelle** du collaborateur. Le **compte-rendu** qui en découle constitue un document officiel intégré au **dossier personnel** du salarié selon l'article L.414-17 du Code du travail.

Le **droit d'accès** aux documents d'évaluation s'inscrit dans le cadre plus large du **droit d'accès** au dossier personnel, renforcé par le **RGPD** et les nouvelles obligations de **transparence** de la loi du 24 juillet 2024. Ce droit ne peut être limité par l'employeur, sauf exceptions très spécifiques prévues par la loi.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il fournir une copie de l'entretien d'évaluation ?

L'employeur doit répondre dans un délai maximum de 1 mois (30 jours calendaires) selon le RGPD et la loi du 24 juillet 2024. Ce délai peut être prolongé de 2 mois supplémentaires uniquement en cas de complexité, avec information préalable du salarié.

La première copie de l'entretien d'évaluation est-elle gratuite pour le salarié ?

Oui, la première copie est obligatoirement gratuite selon l'article 15 du RGPD. L'employeur ne peut facturer que les coûts de reproduction pour les demandes de copies supplémentaires ultérieures du même document.

Que peut faire un salarié si l'employeur refuse de lui donner une copie de son évaluation ?

Le refus injustifié constitue une violation du droit d'accès. Le salarié peut saisir la CNPD (Commission Nationale pour la Protection des Données) et demander des dommages-intérêts. La loi du 24 juillet 2024 protège également contre les représailles en cas d'exercice de ce droit.

Un salarié peut-il exiger une copie de son entretien d'évaluation même si elle n'est pas signée ?

Oui, selon l'article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois, tout salarié dispose d'un droit d'accès absolu à son dossier personnel incluant tous les documents d'évaluation. L'absence de signature n'affecte pas ce droit imprescriptible d'obtenir une copie du compte-rendu d'évaluation.

Conditions d'exercice

Le droit d'accès aux documents d'évaluation repose sur plusieurs fondements juridiques complémentaires.

Fondement	Contenu
Art. L.414-17 du Code du travail	Droit d'accès du salarié à son dossier personnel, deux fois par an, pendant les heures de travail
Art. L.261-1 du Code du travail	Protection des données personnelles et traitement des données à caractère personnel dans les relations de travail
RGPD (Règlement 2016/679), art. 15	Droit d'accès aux données personnelles, gratuité de la première copie
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles au Luxembourg
Loi du 24 juillet 2024	Obligations d'information renforcées ; transparence des critères d'évaluation utilisés
Droit inconditionnel	Applicable à tout salarié, quelle que soit son ancienneté, pour tous documents d'évaluation
Délai de réponse	Maximum 1 mois, prolongeable de 2 mois en cas de complexité (avec information du salarié)

Modalités pratiques

Pour exercer son droit d'accès aux documents d'évaluation, le salarié doit suivre une procédure simple mais formalisée.

Étape	Modalités
Demande du salarié	Demande écrite à l'employeur ou au service RH ; préciser le format souhaité (physique, numérique, consultation sur place)
Délai de réponse	1 mois maximum (30 jours calendaires) ; prolongation possible de 2 mois avec information du salarié
Gratuité	Première copie gratuite ; coût de reproduction pour les demandes suivantes
Copie signée	Transmission obligatoire si elle existe, facultative sinon ; document non signé : transmission obligatoire également
Refus possible	Uniquement si document inexistant ou demande abusive
Conservation	L'employeur conserve une trace de la demande et de la transmission

Pratiques et recommandations

Formaliser la procédure d'accès dans le règlement intérieur et **désigner** un responsable pour traiter les demandes. **Conserver** les originaux des comptes-rendus signés dans le dossier du personnel et **permettre** au salarié d'y ajouter ses observations. **Inform**er proactivement les salariés de leurs droits d'accès pour prévenir les litiges. **Prévoir** la signature systématique des comptes-rendus d'évaluation et **proposer** une copie immédiate à l'issue de l'entretien.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.414-17</u> du Code du travail	Droit d'accès du salarié à son dossier personnel deux fois par an pendant les heures de travail
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données personnelles et traitement des données dans les relations de travail
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement fondée sur le sexe
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination (religion, handicap, âge, orientation sexuelle, origine)
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), art. 15	Droit d'accès de la personne concernée à ses données personnelles
RGPD, art. 12	Informations transparentes et modalités de communication
RGPD, art. 77	Droit de recours auprès de l'autorité de contrôle (CNPD)
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles au Luxembourg
Loi du 24 juillet 2024	Directive (UE) 2019/1152 transposée ; transparence renforcée des critères d'évaluation ; protection contre les représailles

L'**absence de signature** n'affecte **en aucun cas** la validité du compte-rendu d'évaluation ni le **droit d'en obtenir copie**. La signature atteste uniquement de la **prise de connaissance** du contenu, mais n'est **pas constitutive** du document lui-même. Le **refus** de transmission d'une copie sous prétexte d'absence de signature constitue une **violation** du droit d'accès sanctionnable par la **CNPD** et peut donner lieu à des **dommages-intérêts**.

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.