Une ASBL peut-elle organiser des évaluations annuelles ?

Réponse courte

Une ASBL au Luxembourg peut organiser des évaluations annuelles de ses salariés. Aucun texte ne l'interdit et l'ASBL dispose de son **pouvoir de direction** pour mettre en place cette procédure. Les critères d'évaluation doivent être **objectifs, transparents et en lien direct** avec les fonctions exercées, conformément aux principes d'égalité de traitement (art. L.241-1) et de dignité au travail (art. L.222-1).

La procédure doit être **formalisée par écrit**, communiquée au personnel et appliquée uniformément à tous les salariés. Chaque entretien donne lieu à un **compte rendu écrit** signé par les parties, et le salarié conserve un **droit d'observation** en cas de désaccord. La protection des données personnelles (RGPD) doit être garantie, avec un accès aux résultats limité aux seules personnes habilitées.

L'évaluation ne peut constituer un **moyen détourné de sanction** ou de discrimination. Toute utilisation des résultats à des fins disciplinaires ou de gestion de carrière doit être strictement encadrée et justifiée par des **éléments objectifs**, sous peine de contestation devant les juridictions du travail.

Définition

L'évaluation annuelle désigne un processus structuré par lequel l'employeur apprécie, à intervalles réguliers, la performance, les compétences et le comportement professionnel d'un **salarié**. Dans une **association sans but lucratif** (**ASBL**) luxembourgeoise, ce dispositif vise à assurer le suivi du développement professionnel, à identifier les besoins en formation et à fixer des objectifs pour l'année à venir.

Ce processus s'inscrit dans la gestion des ressources humaines et contribue à la valorisation des compétences, à l'amélioration continue et à la motivation des salariés. Il doit respecter les principes d'objectivité, de transparence et d'équité.

Questions fréquentes

Comment formaliser la procédure d'évaluation en ASBL ?

La procédure doit être formalisée par écrit (règlement d'ordre intérieur ou politique RH), communiquée au personnel et appliquée uniformément à tous les salariés. Chaque entretien donne lieu à un compte rendu écrit signé par les parties impliquées.

Comment protéger les données issues de l'évaluation ?

La protection des données personnelles (RGPD et loi du 1er août 2018) doit être garantie, avec un accès aux résultats limité aux seules personnes habilitées. La conservation doit être justifiée et proportionnée selon l'article L.261-1 du Code du travail.

L'évaluation peut-elle servir de sanction disciplinaire ?

Non, l'évaluation ne peut constituer un moyen détourné de sanction ou de discrimination. Toute utilisation des résultats à des fins disciplinaires ou de gestion de carrière doit être strictement encadrée et justifiée par des éléments objectifs sous peine de contestation.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le salarié peut-il contester son évaluation ?

Oui, le salarié conserve un droit d'observation en cas de désaccord. Il peut formuler des observations écrites jointes au compte rendu. L'ASBL doit également prévoir un recours interne permettant au salarié de contester une évaluation qu'il estime injustifiée.

Quels critères pour une évaluation annuelle en ASBL ?

Les critères doivent être objectifs, transparents et en lien direct avec les fonctions exercées, conformément aux principes d'égalité de traitement (article L.241-1) et de dignité au travail (article L.222-1). Ils doivent être précis et mesurables.

Une ASBL peut-elle organiser des évaluations annuelles ?

Oui, aucun texte ne l'interdit et l'ASBL dispose de son pouvoir de direction pour mettre en place cette procédure. Les critères doivent être objectifs, transparents et en lien direct avec les fonctions exercées, conformément aux principes d'égalité de traitement.

Conditions d’exercice

L'ASBL dispose du pouvoir de direction lui permettant de mettre en place des évaluations annuelles, sous réserve du respect des droits fondamentaux.

Condition	Détail
Base légale	Aucune interdiction dans le Code du travail ; pouvoir de direction de l'employeur
Vie privée	Respect de l'article L.261-1 et suivants
Non-discrimination	Respect de l'article L.241-1 et suivants
Dignité au travail	Respect de l'article L.222-1
Protection des données	Conformité à la loi du 1er août 2018 et au RGPD
Critères	Objectifs, transparents et en lien direct avec les fonctions exercées
Interdiction	L'évaluation ne peut constituer un moyen détourné de sanction ou de discrimination

Modalités pratiques

La mise en place d'évaluations annuelles implique les modalités suivantes.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalité	Détail
Procédure interne	Document formalisé (règlement d'ordre intérieur ou politique RH) communiqué au personnel
Entretien	Mené en présence du salarié et d'un représentant de l'employeur
Compte rendu	Écrit, signé par les parties, conservé dans le dossier individuel
Droit d'observation	Le salarié peut formuler des observations écrites en cas de désaccord
Protection des données	Accès limité aux personnes habilitées, conservation justifiée (art. L.261-1)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer les salariés à la définition des critères d'évaluation afin de garantir leur adhésion et d'éviter tout risque de contestation. Les critères doivent être précis, mesurables et adaptés à la réalité des missions exercées au sein de l'ASBL.

La formation des responsables en charge des entretiens d'évaluation est conseillée afin d'assurer l'impartialité et la qualité du processus. L'ASBL doit également prévoir un recours interne permettant au salarié de contester une évaluation qu'il estime injustifiée.

L'évaluation ne doit pas être utilisée comme un outil de pression ou de discrimination. Toute utilisation des résultats d'évaluation à des fins disciplinaires ou de gestion de carrière doit être strictement encadrée et justifiée par des éléments objectifs. Les résultats peuvent alimenter un plan de carrière formalisé et orienter les actions de formation continue au sein de l'ASBL.

Cadre juridique

L'organisation d'évaluations annuelles dans une ASBL est encadrée par les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.261-1 du Code du travail	Respect de la vie privée au travail
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. L.222-1 du Code du travail	Dignité au travail
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Mise en oeuvre du RGPD au Luxembourg

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'ASBL doit s'assurer que la procédure d'évaluation annuelle est clairement formalisée, communiquée à l'ensemble du personnel et appliquée de manière uniforme. Toute utilisation des résultats d'évaluation à des fins disciplinaires ou de gestion de carrière doit être strictement encadrée et justifiée par des éléments objectifs, afin de prévenir tout risque de contestation devant les juridictions du travail.

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.