

# Un bénévole encadrant peut-il évaluer un salarié ?

## Réponse courte

Selon le Code du travail luxembourgeois, un bénévole ne peut en aucun cas évaluer formellement un salarié. L'évaluation relève exclusivement du **pouvoir de direction** de l'employeur (Art. [L.121-1](#) et [L.121-9](#)). Seuls l'employeur et les personnes disposant d'une **délégation de pouvoir écrite** sont habilités à procéder à cette évaluation dans le cadre d'un **lien de subordination** juridique.

Le bénévole peut uniquement transmettre des **observations factuelles** au responsable hiérarchique. Toute participation directe à la **notation**, aux entretiens d'évaluation ou aux **décisions de carrière** lui est strictement interdite. L'implication d'un bénévole constitue un **vice de procédure** pouvant entraîner la nullité de l'évaluation.

En cas de contentieux, le salarié pourrait contester la légitimité de l'évaluation et ses conséquences sur sa carrière. Il est recommandé de formaliser par écrit la liste des personnes habilitées à évaluer et de former les évaluateurs aux obligations légales. Voir également la fiche relative à [risque de requalification du bénévolat en contrat de travail](#).

## Définition

L'évaluation professionnelle est une procédure formelle d'appréciation des compétences, performances et comportements d'un **salarié** dans le cadre de son **contrat de travail**. Cette prérogative relève exclusivement du pouvoir de direction de l'employeur, encadré par les articles [L.121-1](#) et [L.121-9](#) du **Code du travail** luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'évaluation d'un salarié nécessite impérativement les conditions suivantes.

Condition	Détail
<b>Subordination</b>	Lien de subordination juridique entre l'évaluateur et le salarié évalué
<b>Délégation</b>	Délégation de pouvoir écrite si l'évaluateur n'est pas l'employeur direct
<b>Statut</b>	Statut de salarié ou de mandataire social de l'entreprise
<b>Formation</b>	Formation adéquate aux techniques d'évaluation
<b>Procédures</b>	Respect des procédures d'évaluation définies par l'entreprise

## Modalités pratiques

Le rôle du bénévole est strictement limité comme suit.

Action	Détail
<b>Observations</b>	Transmettre des observations factuelles au responsable hiérarchique
<b>Réunions</b>	Participer comme témoin à des réunions d'équipe
<b>Information</b>	Fournir des éléments d'information sur les activités observées
<b>Interdiction</b>	Toute participation directe à la notation, aux entretiens d'évaluation ou aux décisions de carrière est strictement interdite

## Pratiques et recommandations

Pour sécuriser juridiquement le processus d'évaluation, il est recommandé de :

- Formaliser par écrit les rôles et responsabilités de chaque intervenant
- Établir une liste exhaustive des personnes habilitées à évaluer
- Former les évaluateurs aux obligations légales
- Documenter toutes les étapes du processus d'évaluation
- Informer clairement les salariés sur leurs évaluateurs désignés Voir également la fiche sur [répartition des responsabilités entre direction et organe bénévole](#).

## Cadre juridique

L'évaluation des salariés dans les ASBL est encadrée par les textes suivants :

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-1</a>	Contrat de travail et lien de subordination
Art. <a href="#">L.121-9</a>	Pouvoir de direction de l'employeur
Art. <a href="#">L.241-1</a>	Egalité de traitement
Art. <a href="#">L.251-1</a>	Non-discrimination en matière d'emploi
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Information-consultation sur les critères d'évaluation

L'implication d'un bénévole dans l'évaluation formelle d'un salarié constitue un vice de procédure pouvant entraîner la nullité de l'évaluation et engager la responsabilité de l'employeur. En cas de contentieux, le salarié pourrait contester la légitimité de l'évaluation et ses conséquences sur sa carrière.

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.