Un bénévole encadrant peut-il évaluer un salarié ?

Réponse courte

Selon le Code du travail luxembourgeois, un benevole ne peut en aucun cas evaluer formellement un salarie. L'evaluation releve 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 **delegation de pouvoir ecrite** sont habilites a proceder a cette evaluation dans le cadre d'un **lien de subordination** juridique.

Le benevole peut uniquement transmettre des **observations factuelles** au responsable hierarchique. Toute participation directe a la **notation**, aux entretiens d'evaluation ou aux **decisions de carriere** lui est strictement interdite. L'implication d'un benevole constitue un **vice de procedure** pouvant entrainer la nullite de l'evaluation.

En cas de contentieux, le salarie pourrait contester la legitimite de l'evaluation et ses consequences sur sa carriere. Il est recommande de formaliser par ecrit la liste des personnes habilitees a evaluer et de former les evaluateurs aux obligations legales. 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.

Questions fréquentes

Comment formaliser la liste des évaluateurs habilités dans une ASBL ?

Il est recommandé d'établir par écrit une liste exhaustive des personnes habilitées à évaluer, de former les évaluateurs aux obligations légales, de documenter toutes les étapes du processus d'évaluation et d'informer clairement les salariés sur leurs évaluateurs désignés.

Faut-il consulter la délégation du personnel sur les critères d'évaluation ?

Oui, l'information-consultation de la délégation du personnel sur les critères d'évaluation est requise au titre de l'article L.414-3 du Code du travail. Cette consultation préalable garantit la transparence du dispositif et limite le risque contentieux ultérieur.

Que risque une ASBL si un bénévole participe à l'évaluation d'un salarié ?

L'implication d'un bénévole 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 peut contester la légitimité de l'évaluation et ses conséquences sur sa carrière.

Quel rôle un bénévole peut-il avoir dans le suivi d'un salarié d'ASBL ?

Le bénévole peut uniquement transmettre des observations factuelles au responsable hiérarchique, participer comme témoin à des réunions d'équipe et fournir des éléments d'information sur les activités observées. Il ne peut intervenir dans la notation ou les décisions de carrière.

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

Quelles personnes sont habilitées à évaluer un salarié dans une ASBL ?

Seuls l'employeur, les mandataires sociaux et les personnes disposant d'une délégation de pouvoir écrite peuvent évaluer un salarié. L'évaluateur doit être lié au salarié par un lien de subordination juridique et avoir reçu une formation adéquate aux techniques d'évaluation.

Un bénévole encadrant peut-il évaluer formellement un salarié d'ASBL ?

Non, 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.

Conditions d’exercice

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

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

Modalités pratiques

Le rôle du bénévole est strictement limité comme suit.

Action	Détail
Observations	Transmettre des observations factuelles au responsable hiérarchique
Réunions	Participer comme témoin à des réunions d'équipe
Information	Fournir des éléments d'information sur les activités observées
Interdiction	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 :

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

- 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. L.121-1	Contrat de travail et lien de subordination — fondement du pouvoir de direction
Art. L.241-1	Egalite de traitement
Art. L.251-1	Non-discrimination en matière d'emploi
Art. L.414-3	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.