Comment organiser les evaluations du personnel dans une ASBL ?

Réponse courte

L'organisation d'evaluations du personnel dans une ASBL luxembourgeoise est legalement possible, sous reserve du respect du Code du travail et du RGPD. La delegation du personnel doit etre **consultee prealablement** dans les structures de **15 salaries ou plus** (art. L.414-3). Les criteres d'evaluation doivent etre **objectifs, mesurables et communiques aux salaries** avant leur mise en oeuvre, et le principe de non-discrimination (art. L.251-1) s'applique a chaque etape du processus.

Les donnees d'evaluation constituent des donnees a caractere personnel soumises au RGPD et a la loi du 1er aout 2018. L'ASBL doit garantir la **confidentialite des resultats**, limiter leur duree de conservation et assurer le **droit d'acces et de rectification** des salaries concernes. Les resultats d'evaluation ne peuvent constituer le **seul fondement d'une decision disciplinaire ou d'un licenciement** : toute mesure basee sur ces evaluations doit etre corroboree par des elements objectifs complementaires. Voir aussi la fiche sur représentation du personnel dans les ASBL de moins de 15 salariés.

Définition

L'**evaluation du personnel** designe un processus structure d'appreciation des competences et performances professionnelles des salaries d'une ASBL. Elle peut prendre differentes formes (entretien annuel, evaluation a 360 degres, evaluation par objectifs) et vise a mesurer l'adequation entre les **competences** du salarie et les exigences de son poste, dans le respect des principes d'**objectivite** et de non-discrimination. Voir aussi la fiche sur entretien professionnel en ASBL.

Questions fréquentes

Comment organiser des évaluations du personnel dans une ASBL au Luxembourg ?

L'organisation d'évaluations est légalement possible, sous réserve du respect du Code du travail et du RGPD. La délégation du personnel doit être consultée préalablement dans les structures de 15 salariés ou plus (art. L. 414-3). Les critères doivent être objectifs et mesurables.

Faut-il consulter la délégation du personnel sur les évaluations en ASBL ?

Oui, la consultation préalable de la délégation du personnel est obligatoire dans les ASBL de 15 salariés ou plus, conformément à l'article L. 414-3 du Code du travail. Cette consultation porte sur les critères et modalités d'évaluation du personnel.

Faut-il prévoir une procédure de recours contre une évaluation en ASBL ?

Oui, il est recommandé de prévoir une procédure de recours interne avec des délais définis, permettant aux salariés de contester les résultats qu'ils estiment injustes ou discriminatoires. Cette procédure renforce la transparence du système d'évaluation et limite le contentieux.

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

Quels critères d'évaluation peuvent être utilisés dans une ASBL ?

Les critères doivent être objectifs, mesurables et en lien avec le poste. Le principe de non-discrimination de l'article L. 251-1 s'applique à chaque étape du processus. Les critères doivent être communiqués aux salariés avant la mise en œuvre du dispositif d'évaluation.

Quels droits ont les salariés sur leurs données d'évaluation en ASBL ?

Les données d'évaluation constituent des données à caractère personnel soumises au RGPD et à la loi du 1er août 2018. L'ASBL doit garantir la confidentialité, limiter la durée de conservation et assurer le droit d'accès et de rectification des salariés concernés.

Une évaluation négative peut-elle justifier seule un licenciement en ASBL ?

Non, les résultats d'évaluation ne peuvent constituer le seul fondement d'une décision disciplinaire ou d'un licenciement. Toute mesure basée sur ces évaluations doit être corroborée par des éléments objectifs complémentaires et respecter le principe du contradictoire (art. L. 124-11).

Conditions d’exercice

La mise en place d'evaluations du personnel est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Detail
Consultation prealable	Avis de la delegation du personnel pour les ASBL de 15 salaries ou plus (art. L.414-3)
Information individuelle	Information ecrite de chaque salarie sur les criteres et modalites d'evaluation
Criteres objectifs	Criteres d'evaluation objectifs, mesurables et en lien avec le poste
Non-discrimination	Respect du principe de non-discrimination (art. L.251-1 Code du travail)
Protection des donnees	Conformite au RGPD et a la loi du 1er aout 2018
Droit d'acces	Garantie du droit d'acces et de rectification des donnees d'evaluation

Modalités pratiques

La mise en oeuvre implique les demarches suivantes.

Demarche	Detail
Document-cadre	Elaboration d'un document precisant objectifs, criteres et modalites
Formation des evaluateurs	Formation aux techniques d'evaluation objective et non discriminatoire
Systeme securise	Mise en place d'un systeme securise de collecte et traitement des donnees
Duree de conservation	Conservation limitee des evaluations (proportionnee a la finalite)
Entretien de restitution	Organisation d'entretiens individuels apres l'evaluation
Tracabilite	Documentation complete du processus via un registre dedie

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

Pratiques et recommandations

Elaborer une grille d'evaluation standardisee basee sur des criteres objectifs lies au poste, garantissant l'equite entre les salaries evalues et evitant tout biais subjectif.

Prevoir une procedure de recours interne avec des delais definis, permettant aux salaries de contester les resultats qu'ils estiment injustes ou discriminatoires.

Reviser annuellement le systeme d'evaluation pour l'adapter aux retours d'experience et aux evolutions organisationnelles de l'association.

Assurer la confidentialite des evaluations par des mesures techniques appropriees, en limitant l'acces aux seules personnes habilitees et en tracant chaque consultation.

Cadre juridique

Reference	Objet
Art. L.414-3 Code du travail	Consultation de la delegation du personnel
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination
Art. L.241-1 Code du travail	Egalite de traitement entre hommes et femmes
Reglement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des donnees personnelles
Loi du 1er aout 2018	Mise en oeuvre du RGPD au Luxembourg

Les resultats d'evaluation ne peuvent constituer l'unique fondement d'une decision disciplinaire ou d'un licenciement. Toute mesure basee sur ces evaluations doit etre corroboree par des elements objectifs complementaires et respecter le principe du contradictoire prevu a l'art. L.124-11 du Code 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.