

Comment organiser les évaluations du personnel dans une ASBL ?

Réponse courte

L'organisation d'évaluations du personnel dans une ASBL luxembourgeoise 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 d'évaluation doivent être **objectifs, mesurables et communiqués aux salariés** avant leur mise en œuvre, et le principe de non-discrimination (art. [L.251-1](#)) s'applique à chaque étape du processus.

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 des résultats**, limiter leur durée de conservation et assurer le **droit d'accès et de rectification** des salariés concernés. 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. Voir aussi la fiche sur [représentation du personnel dans les ASBL de moins de 15 salariés](#).

Définition

L'**évaluation du personnel** désigne un processus structuré d'appréciation des compétences et performances professionnelles des salariés d'une ASBL. Elle peut prendre différentes formes (entretien annuel, évaluation à 360 degrés, évaluation par objectifs) et vise à mesurer l'adéquation entre les **compétences** du salarié et les exigences de son poste, dans le respect des principes d'**objectivité** et de non-discrimination. Voir aussi la fiche sur [entretien professionnel en ASBL](#).

Conditions d'exercice

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

Condition	Detail
Consultation préalable	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'accès	Garantie du droit d'accès 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

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'accès aux seules personnes habilees et en traçant 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.