

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 structure 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](#).

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.

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'évaluations du personnel est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Detail
Consultation préalable	Avis de la délégation du personnel pour les ASBL de 15 salariés ou plus (art. L.414-3)
Information individuelle	Information écrite de chaque salarié sur les critères et modalités d'évaluation
Critères objectifs	Critères d'évaluation 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 données	Conformité au RGPD et à la loi du 1er août 2018
Droit d'accès	Garantie du droit d'accès et de rectification des données d'évaluation

Modalités pratiques

La mise en œuvre implique les démarches suivantes.

Demarche	Detail
Document-cadre	Elaboration d'un document précisant objectifs, critères et modalités
Formation des évaluateurs	Formation aux techniques d'évaluation objective et non discriminatoire
Système sécurisé	Mise en place d'un système sécurisé de collecte et traitement des données
Durée de conservation	Conservation limitée des évaluations (proportionnée à la finalité)
Entretien de restitution	Organisation d'entretiens individuels après l'évaluation
Tracabilité	Documentation complète du processus via un registre dédié

Pratiques et recommandations

Elaborer une grille d'évaluation standardisée basée sur des critères objectifs liés au poste, garantissant l'équité entre les salariés évalués et évitant tout biais subjectif.

Prevoir une procédure de recours interne avec des délais définis, permettant aux salariés de contester les résultats qu'ils estiment injustes ou discriminatoires.

Reviser annuellement le système d'évaluation pour l'adapter aux retours d'expérience et aux évolutions organisationnelles de l'association.

Assurer la confidentialité des évaluations par des mesures techniques appropriées, en limitant l'accès aux seules personnes habilitées et en traçant chaque consultation.

Cadre juridique

Reference	Objet
Art. L.414-3 Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination
Art. L.241-1 Code du travail	Egalité de traitement entre hommes et femmes
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg

Les résultats d'évaluation ne peuvent constituer l'unique 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 prévu à 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.