Quelle est la portée juridique de l'entretien professionnel dans une ASBL ?

Réponse courte

L'entretien professionnel n'est pas impose par une disposition specifique du Code du travail comme une obligation formelle distincte. Toutefois, il acquiert une **portee juridique** des lors qu'il est formalise et produit des effets sur la relation de travail. Les constats etablis lors d'un entretien peuvent etre invoques pour justifier une decision de promotion, de formation ou de licenciement, et constituent un **element de preuve essentiel** pour etablir le motif reel et serieux.

L'entretien prend une importance particuliere lorsqu'il est prevu par le **reglement interieur**, le **contrat de travail** ou une **convention collective** applicable a l'ASBL. Dans ce cas, son non-respect par l'employeur peut etre considere comme une faute et affaiblir sa position en cas de contentieux. Il est recommande de formaliser systematiquement l'entretien par un **compte rendu ecrit cosigne**, car un entretien non documente n'a aucune valeur probatoire. Les comptes rendus doivent etre conserves pendant au moins **cinq ans apres la fin du contrat**.

Définition

L'entretien professionnel est un échange formalisé entre l'employeur et le **salarié** portant sur les compétences, les performances, les objectifs et les perspectives d'évolution professionnelle. Dans une **ASBL**, il permet d'évaluer l'adéquation entre les missions confiées au salarié et les objectifs de l'association, tout en identifiant les besoins de **formation**. Voir aussi la fiche sur évaluations du personnel en ASBL.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les comptes rendus d'entretien professionnel en ASBL ?

Les comptes rendus doivent être conservés pendant toute la durée de la relation de travail et au-delà du délai de prescription des actions en justice, soit au moins cinq ans après la fin du contrat. La conservation doit respecter le RGPD.

Faut-il séparer entretien professionnel et entretien disciplinaire en ASBL ?

Oui, il convient de séparer l'entretien professionnel de l'entretien disciplinaire pour éviter toute confusion entre l'évaluation des compétences et la procédure de sanction, qui obéissent à des régimes juridiques distincts. Cette distinction sécurise la procédure en cas de contentieux.

Quand l'entretien professionnel devient-il une obligation contractuelle ?

L'entretien devient obligatoire lorsqu'il est prévu par le règlement intérieur, le contrat de travail ou une convention collective applicable à l'ASBL. Dans ces cas, son non-respect par l'employeur peut être considéré comme une faute et affaiblir sa position en cas de contentieux.

Quelle est la portée juridique de l'entretien professionnel dans une ASBL ?

L'entretien professionnel n'est pas imposé par une disposition spécifique du Code du travail comme obligation formelle distincte. Il acquiert toutefois une portée juridique dès lors qu'il est formalisé et produit des effets sur la relation de travail, notamment en cas de licenciement.

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

Qui doit conduire les entretiens professionnels dans une ASBL aux organes bénévoles ?

Dans les ASBL où les organes dirigeants sont bénévoles, il est recommandé de confier la conduite des entretiens à un salarié cadre formé à cet exercice. Le refus du salarié de signer le compte rendu doit être mentionné sur le document final.

Un compte rendu d'entretien professionnel a-t-il une valeur probatoire ?

Oui, les comptes rendus d'entretien peuvent servir de preuve du motif réel et sérieux d'un licenciement (art. L. 124-1). Il est recommandé de formaliser systématiquement l'entretien par un compte rendu écrit cosigné, car un entretien non documenté n'a aucune valeur probatoire.

Conditions d’exercice

La portée juridique de l'entretien professionnel varie selon le cadre dans lequel il s'inscrit.

Situation	Portée juridique
Prévu au contrat de travail	L'entretien devient une obligation contractuelle dont le non-respect peut être sanctionné
Prévu au règlement intérieur	Il s'impose à l'employeur et au salarié comme norme interne
Convention collective	Si une CCT applicable le prévoit, il devient obligatoire (art. L.162-1 du Code du travail)
Pratique volontaire	L'entretien a une valeur probatoire mais ne crée pas d'obligation formelle
Licenciement	Les comptes rendus d'entretien peuvent servir de preuve du motif réel et sérieux (art. L.124-1)

Modalités pratiques

La mise en place d'entretiens professionnels dans une ASBL suit un processus structuré.

Étape	Action
Cadrage	Définir la périodicité, les critères d'évaluation et les supports d'entretien
Convocation	Informer le salarié à l'avance de la date, du lieu et de l'objet de l'entretien
Conduite	Mener l'entretien en abordant les réalisations, les difficultés, les objectifs et les besoins de formation
Rédaction	Établir un compte rendu écrit signé par les deux parties
Conservation	Archiver le compte rendu dans le dossier du personnel en respectant le RGPD
Suivi	Mettre en œuvre les actions décidées lors de l'entretien (formation, ajustement de missions)

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

Pratiques et recommandations

Formaliser systématiquement l'entretien par un compte rendu écrit cosigné, car un entretien non documenté n'a aucune valeur probatoire en cas de litige devant le tribunal du travail.

Séparer l'entretien professionnel de l'entretien disciplinaire pour éviter toute confusion entre l'évaluation des compétences et la procédure de sanction, qui obéissent à des régimes juridiques distincts.

Garantir l'objectivité de l'évaluation en utilisant des critères mesurables et en formant les évaluateurs aux techniques d'entretien, ce qui est particulièrement important dans les ASBL où les hiérarchies sont parfois informelles.

Voir aussi la fiche sur évaluation de la qualité du management en ASBL.

Conserver les comptes rendus pendant toute la durée de la relation de travail et au-delà du délai de prescription des actions en justice, soit au moins cinq ans après la fin du contrat.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-1 du Code du travail	Licenciement avec préavis et motif réel et sérieux
Art. L.162-1 du Code du travail	Conventions collectives de travail
RGPD et loi du 1er août 2018	Conservation et traitement des données d'évaluation
Art. L.121-4 du Code du travail	Contrat de travail et obligations des parties
Loi du 7 août 2023 sur les ASBL	Cadre juridique des associations sans but lucratif

L'entretien professionnel est un outil de gestion préventive qui permet de détecter les dysfonctionnements avant qu'ils ne dégénèrent en conflit. Dans les ASBL où les organes dirigeants sont bénévoles, il est recommandé de confier la conduite des entretiens à un salarié cadre formé à cet exercice. Le refus du salarié de signer le compte rendu doit être mentionné sur le document.

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.