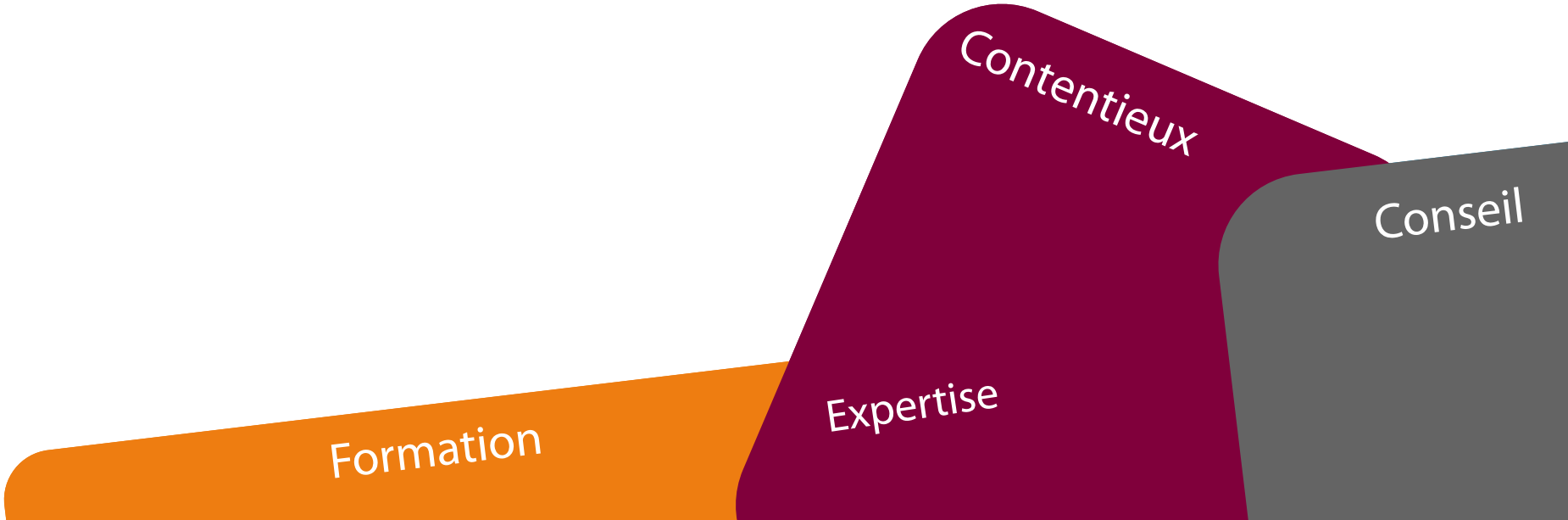
ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

L'évaluation professionnelle des salariés



- La jurisprudence a légitimé **la pratique des entretiens d'évaluation**, en considérant que l'appréciation des aptitudes professionnelles et de l'adaptation à l'emploi est inhérente au pouvoir patronal.

- Parce qu'il est l'entrepreneur, « *l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés* », ce qui implique celui d'évaluer leur niveau de performance (Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 88-43.120 ; Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-42.368).

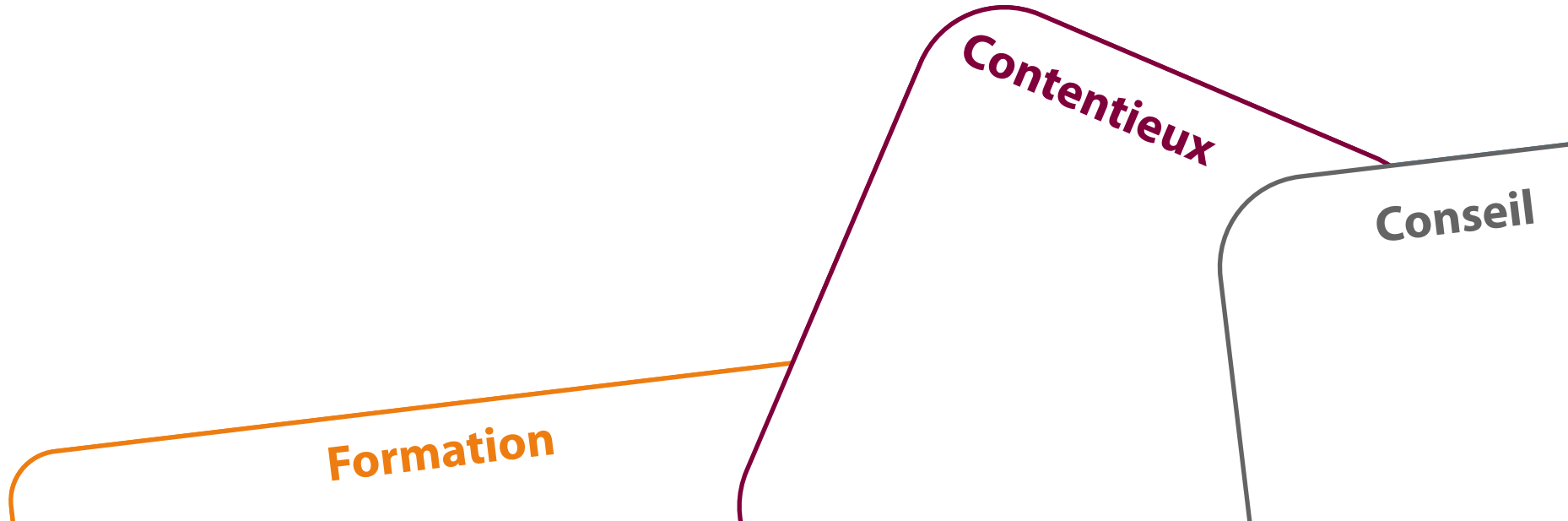
- La Cour de cassation estime que: « *l'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail* ***le droit d'évaluer le travail de ses salariés*** » (Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-42.368).

- L'employeur a donc le droit d'évaluer les salariés mais cette évaluation doit être effectuée de manière objective et répondre à certaines conditions de mise en œuvre.

- Parce qu'il constitue souvent un élément central de la relation salarié employeur, ce temps fort doit aussi constituer un élément de préoccupation du CSE.

ATLANTES
AVOCATS

Entretien annuel d'évaluation et Entretien professionnel : Quelles différences?



Distinction entre entretien professionnel et entretien annuel d'évaluation (1/2)

Article L.6315-1 du Code du travail

- La loi nº 2014-288 du 5 mars 2014 a institué **un entretien professionnel périodique** destiné à favoriser les perspectives d'évolution des salariés, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

- Cet entretien **s'impose** à tous les employeurs, quel que soit l'effectif, et bénéficie à tous les salariés sans distinction de statut ou d'ancienneté, et quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, temps plein, temps partiel).

- Il doit avoir lieu **au minimum tous les deux ans** et après de longues périodes d'absence telles qu'un congé de maternité, d'adoption, un congé parental d'éducation, ou encore à l'issue d'un mandat syndical. De plus, tous les six ans, il doit être l'occasion d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

- **A la différence de ce dernier, l'entretien d'évaluation ne répond à aucune obligation légale**. En effet, rien n'impose à l'employeur de recevoir périodiquement le salarié dans le cadre d'un entretien d'évaluation.
  - Toutefois, certaines conventions collectives imposent de tels entretiens.
  - Il est toutefois conseillé de le faire dans la mesure où l'employeur doit s'appuyer sur des éléments objectifs pour justifier ses décisions en matière de rémunération, de promotion ou de formation professionnelle et, le cas échéant, être en capacité de justifier d'éventuelles différences de traitement entre salariés.

© ATLANTES – Septembre 2019

Distinction entre entretien professionnel et entretien annuel d'évaluation (2/2)

Article L.6315-1 du Code du travail

- L'objet exclusif de l'entretien professionnel est d'**évaluer l'employabilité du salarié**, de favoriser l'évolution de son parcours professionnel et de mettre en place une réflexion sur ses futurs projets en la matière.

- L'employeur ayant une obligation d'adapter le salarié à son poste de travail et de maintenir son employabilité, la tenue de tels entretiens est l'occasion pour lui d'**apprécier les besoins de formation du salarié** à cette fin.

- La loi prévoit expressément la différence entre entretien professionnel et entretien d'évaluation: « ***Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié*** » (article L.6315-1).
  - Par cette précision, le législateur indique que l'entretien professionnel, qui s'apparente à un échange sur les potentialités du salarié, ne doit pas s'orienter vers une évaluation de son travail. Cette disposition est conforme aux stipulations de l'ANI du 14 décembre 2013, qui prévoyait la création d'un entretien distinct de l'entretien d'évaluation, auquel il ne se substitue pas.

- Ainsi, contrairement à l'entretien d'évaluation, il ne doit pas être question des performances du salarié, de ses objectifs à atteindre ou encore de son comportement.

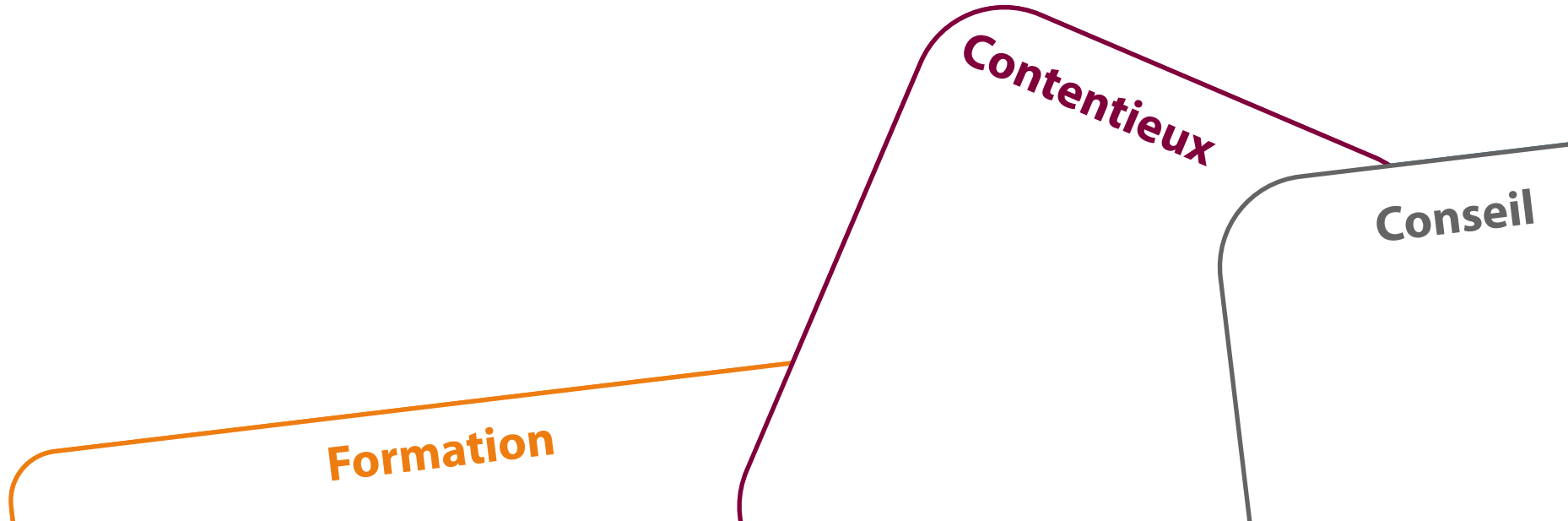
- Les entreprises pratiquant des entretiens annuels d'évaluation doivent prévoir des entretiens professionnels distincts, à des moments différents.

© ATLANTES – Septembre 2019

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

Mise en place d'un système d'évaluation



Un système d'évaluation qui doit concerner tous les salariés

- Si l'employeur décide d'organiser des entretiens d'évaluations, tous les salariés doivent en bénéficier. **Le fait de priver un salarié d'entretien d'évaluation peut laisser présumer l'existence d'une discrimination** (Cass. soc., 4 mai 2011, nº 09-70.702 ; Cass. soc., 31 mars 2009, nº 07-45.522).

- Le salarié privé d'entretien d'évaluation peut demander réparation au titre de la perte de chance d'une évolution de carrière ou d'une possibilité de promotion professionnelle due au défaut d'entretien (Cass. soc., 10 février 2010, nº 08-45.465).

- Concernant les représentants du personnel et les délégués syndicaux, la jurisprudence est claire sur ce point : ne pas évaluer un représentant du personnel constitue une discrimination *(Cass. soc., 29 juin 2011, nº 10-15.792 ; Cass. soc., 19 janvier 2011, nº 09-70.076).*

Obligation d'informer et de consulter préalablement le CSE

Ancien article L.2323-47 et nouvel article L.2312-38 du Code du travail

Article L.2312-38 du Code du travail

« Le comité social et économique est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.
Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.
Le comité est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. »

- Le Code du travail impose à l'employeur de consulter le CSE avant de mettre en place un système d'évaluation.
- Cette consultation doit permettre au CSE de **donner son avis sur la pertinence et la proportionnalité entre les moyens utilisés et le but recherché**.
- Pour ceux qui ne sont pas encore en CSE, sachez que la jurisprudence avait étendu cette obligation et imposait également une consultation du CHSCT.

- Le défaut de consultation est constitutif d'un délit d'entrave.
- De plus, il constitue un trouble manifestement illicite justifiant la suspension du dispositif (Cass. soc., 10 avril 2008, nº 06-45.741).

Attention, cela ne signifie pas que chaque année, le CSE devra être impérativement informé et consulté en la matière, cela signifie qu'**en cas de mise en place ou de changement significatif des méthodes d'évaluation,** l'employeur devra de nouveau informer et consulter le CSE.

© ATLANTES – Septembre 2019

Obligation d'informer les salariés

Article L.1222-3 du Code du travail

Article L.1222-3 du Code du travail

« Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, ***des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles*** *mises en œuvre à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels.*
Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. »

- La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) rappelle que les salariés doivent également être informés de l'identité du responsable, de la finalité poursuivie, du caractère obligatoire ou facultatif des réponses, des conséquences d'un défaut de réponse, des destinataires ainsi que de leur droit d'accès.
- La loi ne précise pas comment doit en être informé le salarié, il n'y a **pas de formalisme imposé**. Dès lors, l'information des salariés peut intervenir sous une forme individuelle ou collective (par exemple, par voie d'affichage dans un lieu accessible à tous => Circ. DRT 93-10 du 15 mars 1993).

La méconnaissance par l'employeur de son obligation d'informer préalablement les salariés des techniques et méthodes d'évaluation qu'il met en œuvre peut justifier sa condamnation à des dommages-intérêts *(Cass. soc., 21 novembre 2006, n° 05-40.656 ; Cass. soc., 11 avril 2008, n° 06-45.804).*

La convocation du salarié à l'entretien d'évaluation

- La loi ne prévoit aucun formalisme pour la convocation du salarié à l'entretien, l'employeur peut donc convoquer oralement le salarié.
- Aucun délai de prévenance minimum n'est prévu par les textes.

Une convocation informelle à un entretien…

- Le salarié convoqué à un entretien d'évaluation ne peut pas refuser de s'y soumettre. Ce refus pourrait en effet constituer un acte d'insubordination.

…que le salarié ne peut refuser…

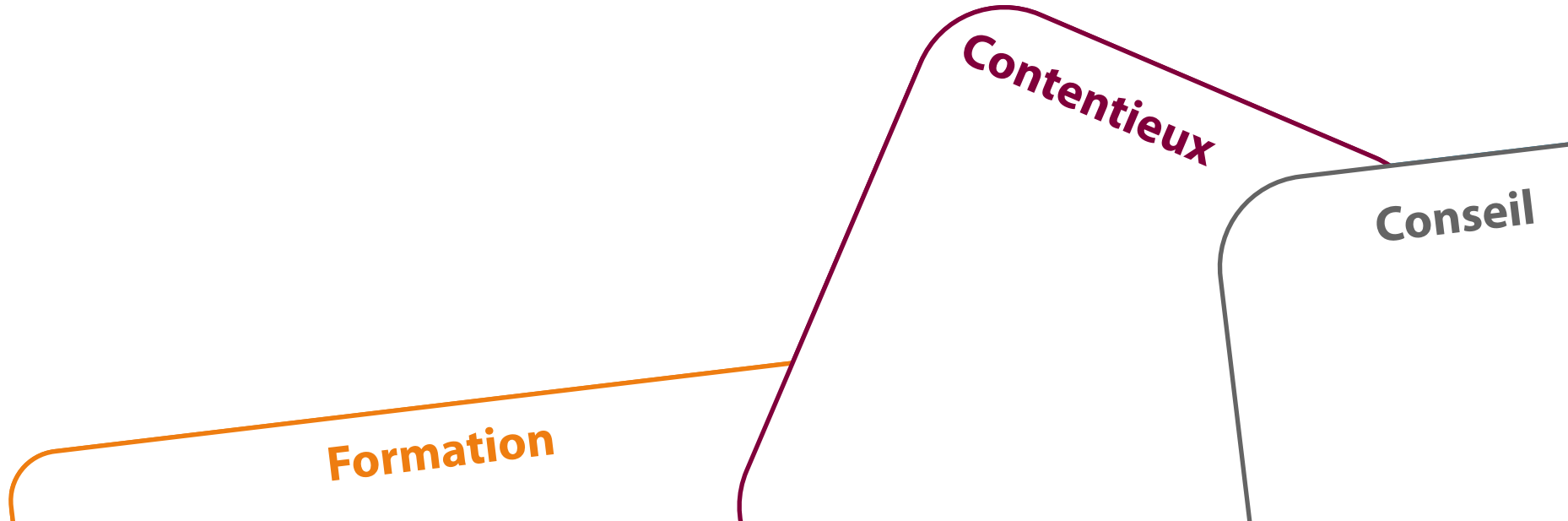
- Il ne s'agit pas d'un entretien préalable à la sanction, n'étant pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire, les représentants du personnel ne peuvent pas assistés les salariés lors de l'entretien (Cass. crim., 11 février 2003, nº 01-88.014).

…et où il ne peut pas être assisté.

© ATLANTES – Septembre 2019

ATLANTES
AVOCATS

Objet de l'évaluation



La licéité des critères d'évaluation

Article L.1222-2 du Code du travail; Circ. DRT 93-10 du 15-3-1993 n° II-A-I; Communiqué Cnil 11-5-2011

Article L.1222-2 du Code du travail

« Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles.
Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes.
Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations. »

- L'appréciation de la capacité professionnelle du salarié s'étend à ses **compétences**, à ses **connaissances techniques** mais aussi à ses **facultés d'adaptation**, son aptitude à **s'intégrer dans une équipe ou à l'animer**, ses potentialités à évoluer vers d'autres emplois dans l'entreprise et porte sur les éléments de personnalité du candidat permettant d'apprécier ces qualités.
- Les données collectées peuvent porter sur : leur identité, la formation, la gestion de la carrière, l'évaluation professionnelle ou encore la validation des acquis de l'expérience.

Les évaluateurs doivent donc s'interdire de collecter des éléments en rapport avec la vie privée des salariés afin d'éviter que les informations demandées aux salariés ne portent atteinte à leur vie extra-professionnelle.

© ATLANTES – Septembre 2019

L'évaluation professionnelle des représentants du personnel

Cass. soc. 17-10-2006 n° 05-40.393 ; CA Versailles, 15e ch., 13 juillet 2011, nº 10/03731; Cass. soc. 23-3-2011 n° 09-72.733 ; Cass. soc. 8-10-2014 n° 13-18.342; article L. 2141-5 du Code du travail; article L. 2242-20 du Code du travail.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale ou le statut de représentant du personnel dans l'évaluation du salarié, **sauf**….

….application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser.

La négociation triennale sur la GPEC doit aborder la question du déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et celle de l'exercice de leurs fonctions.

La délicate prise en compte des critères comportementaux

CA Versailles 2-10-2012 n° 12-00276, CA Versailles 26-5-2011 n° 09-09814, CA Amiens 15-7-2016 n° 14/01627, TGI Nanterre 5-9-2008 n° 08-5737, TGI Paris 6-3-2012 n° 11/15323

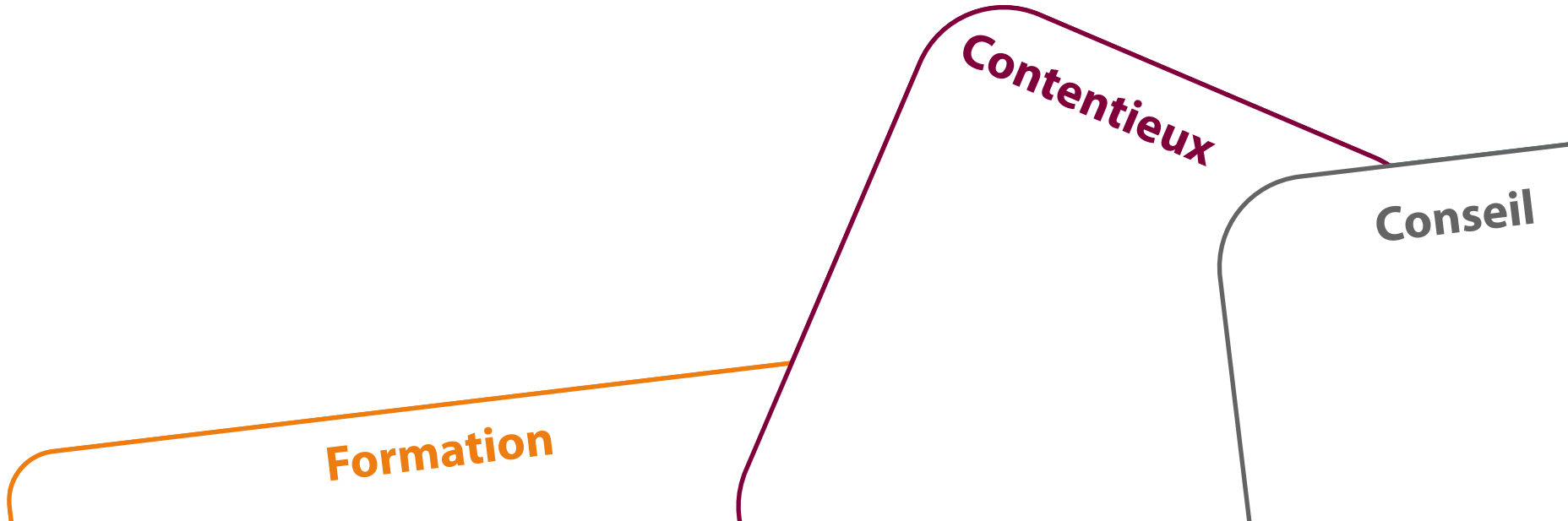
Pour l'évaluation des salariés, les critères comportementaux sont à manier avec précaution. Ils sont en effet admis par les juges du fond mais avec de sérieuses restrictions.

Critères reconnus objectifs	Critères considérés vagues ou subjectifs
L'ouverture vers l'extérieur	La satisfaction du client
La clairvoyance	L'innovation
L'imagination	La responsabilité
La capacité à fédérer	« Rechercher l'efficacité et les résultats »
La capacité à travailler avec les autres	« Penser de façon stratégique »
La capacité à exercer son autorité	« Agir avec courage »
La capacité à prendre des décisions	
La capacité à entretenir des relations avec les autres	

© ATLANTES – Septembre 2019

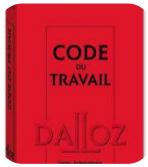
ATLANTES
AVOCATS

Méthodes d'évaluation



Une méthode d'évaluation qui doit être fondée sur des critères précis, objectifs et pertinents

L'employeur peut mettre en place la méthode d'évaluation qui lui convient. Toutefois, **la loi** et **la jurisprudence** ont encadré la pratique en posant les principes auxquels l'employeur ne peut déroger.



La loi prévoit que les méthodes ou techniques d'évaluation des salariés doivent être **pertinentes** au regard de la finalité poursuivie (article L. 1222-3, al. 3 du Code du travail).

La Cour de cassation exige que l'évaluation des salariés se fondent sur des critères **objectifs et précis** (Cass. soc., 14 décembre 2015, n° 14-17.152).

ATLANTES
AVOCATS

Tour d'horizon des méthodes connues et existantes

Méthodes autorisées

- **Contrôle de connaissance:** l'employeur peut faire passer des tests.
- **Le système de classement**: grilles d'évaluation, méthode du « ranking ».
- **L'autoévaluation**
- **L'évaluation à partir des performances constatées**
- **L'évaluation collective :** le client qui évalue le service.

Méthodes interdites

- La méthode de « **ranking par quotas** » **:** imposer à l'évaluateur de respecter impérativement, pour chaque catégorie, un pourcentage prédéterminé de salariés à affecter. est illicite en France
- Ce système a été reconnu illicite en France.

Des critères et méthodes qui doivent être compatibles avec la préservation de la santé des salariés.

© ATLANTES – Septembre 2019

ATLANTES
AVOCATS

Résultats et suites de l'évaluation

Article L.1222-3, alinéa 2 du Code du travail, Circ. DRT 93-10 du 15-3-1993

L'évaluation fait en principe l'objet d'un compte rendu écrit et signé par le salarié et son supérieur hiérarchique.

Le Code du travail le dit expressément : « *les résultats des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle sont confidentiels* ».

Le refus du salarié de le signer ne constitue pas une faute justifiant une mise à pied ou un licenciement.

Le Ministère du travail a précisé qu'il s'agissait d'une confidentialité à l'égard des tiers qui n'était pas opposable aux intéressés ; les salariés peuvent donc **avoir accès, sur leur demande, aux résultats.**

Un salarié est en droit de demander la **copie intégrale des données d'évaluation** qui le concernent, ainsi que la signification des codes et des valeurs utilisés.

Les supérieurs hiérarchiques peuvent accéder aux données d'évaluation des salariés dont ils sont responsables. Les personnes habilitées chargées de la gestion du personnel peuvent accéder à l'intégralité des données d'évaluation.

© ATLANTES – Septembre 2019

Le rôle des élus du CSE et des délégués syndicaux consiste donc à :

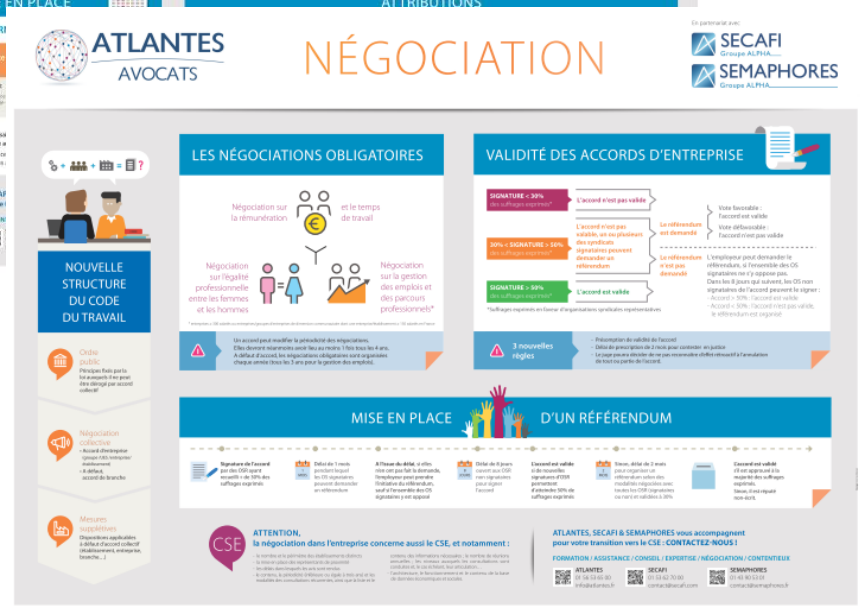
- **Informer** régulièrement les salariés sur un certain nombre de sujets susceptibles de les éclairer pour préparer les éventuels entretiens d'évaluation :
  - Pour le CSE : diffusion régulière des PV de réunion ou des avis motivés rendus à l'occasion des consultations sur la politique sociale, l'emploi, les conditions de travail, le bilan social ou sur la formation ou l'égalité professionnelle ;
  - Pour les délégués syndicaux : publication des accords sur la GPEC, la QVT, le droit à la déconnexion …
- **Accompagner** en cas de besoin les salariés avant ou après l'entretien afin d'éviter certaines dérives (les permanences permettent de répondre à ces besoins);
- **Veiller** à ce que chaque salarié puisse bénéficier d'un entretien lorsque celui-ci est organisé dans l'entreprise.

Aucune protection

© ATLANTES – Septembre 2019

ATLANTES
AVOCATS

Documentation & application offertes sur notre stand
le CSE – la négociation – le droit du travail



ATLANTES
AVOCATS

4 services pour vous accompagner

Formation
En nos locaux ou sur votre site,
dans toute la France
Catalogue spécial CSE

Juridique
Assistance téléphonique au quotidien
Testez notre service juridique

Conseil - Négociation
Accompagnement mise en place du CSE
Rédaction règlement intérieur CSE

Contentieux

Guide CSE à votre disposition
Edition 09/2018

Leslie GOSSART
01 56 53 65 11