



L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION

LE SAVIEZ-VOUS ?

La loi n'impose pas à l'employeur de faire des entretiens annuels d'évaluation. Néanmoins, lorsqu'une entreprise décide de les réaliser, certaines règles sont à respecter. Lesquelles ?

Les objectifs de l'entretien annuel

Entretien annuel d'évaluation, de performance, de progrès, d'appréciation des compétences ... chaque entreprise lui a attribué son « petit nom ». Si ces dénominations peuvent donner une idée sur l'axe voulu ou affiché par l'employeur, *les objectifs principaux restent généralement les mêmes :*

- faire un *bilan de l'année* écoulée (performances, résultats)
- *évaluer les compétences* professionnelles du salarié
- identifier ses *points forts et ceux à améliorer*
- *fixer des objectifs* pour l'année à venir

Pour ces raisons c'est un *rendez-vous important pour le salarié et son manager.*

Cet entretien n'est pas imposé par la loi mais ...

Si l'employeur a le droit de réaliser ces évaluations, considérant que c'est un droit qui relève de son pouvoir de direction, le code du travail ne contient aucune disposition qui lui impose la mise en place d'entretiens d'évaluation.

Néanmoins, une convention ou un accord collectif peut les rendre obligatoires. Ce qui est en général le cas dans nos entreprises. Il convient de se reporter aux accords d'entreprise qui traitent de ces entretiens, afin de connaître les règles relatives à leur organisation et formalisme.



L'entretien professionnel (cf. fiche « A vos droits, prêts, PARTEZ ! » VI - 03), l'entretien annuel spécifique des salariés au Forfait Jours et l'entretien annuel spécifique pour les salariés en télétravail sont, quant à eux, rendus obligatoires par la loi.

Quelques règles sont à respecter

Les salariés doivent être informés

La loi oblige que le salarié soit « expressément informé, *préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle mises en œuvre à son égard* ».

CFE UNSA ÉNERGIES
100 % LIBRES... 100 % VOUS !

Pour faire valoir vos droits,
n'hésitez pas à vous rapprocher
de votre représentant
CFE UNSA Énergies

Cette information préalable pourra être réalisée sous une forme individuelle ou collective. Le formalisme n'est pas imposé. Mais l'employeur devra pouvoir assurer que le salarié en a eu connaissance. En outre, *le Comité d'Entreprise* (à défaut, les délégués du personnel) et le *CHSCT* doivent avoir été *informés et consultés*, préalablement à la mise en place des dispositifs d'évaluation et de contrôle de l'activité des salariés ou en cas de modifications importantes de ces dispositifs.

Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être licites

Selon la loi, elles doivent *être pertinentes au regard de la finalité poursuivie*.

« Les informations demandées au salarié, sous quelque forme que ce soit, ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Elles doivent *avoir un lien direct et nécessaire avec l'évaluation des aptitudes professionnelles* ». L'évaluation de la qualité du travail accompli par le salarié doit être faite *sur la base de critères objectifs, vérifiables et connus du salarié*.

Ces méthodes ne *doivent porter que sur les qualités professionnelles du salarié et non sur sa vie privée*. L'employeur ne doit pas prendre en compte des *critères tels que le sexe, l'âge, la santé, l'origine, l'appartenance syndicale*. Elles doivent aussi *respecter la dignité des personnes et s'effectuer dans le respect du principe de loyauté*.

Les droits et devoirs du salarié

Si l'entretien annuel est un *dispositif rendu obligatoire par l'employeur* et a été valablement mis en place et son contenu est *réputé licite* (cf ci-dessus) *alors ... le salarié ne peut pas refuser de s'y soumettre*, sauf abus de droit de l'employeur. Son refus peut être sanctionné par l'employeur.

« Le salarié est tenu de *répondre de bonne foi à ces demandes d'informations* ».

À la différence d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire, *le salarié ne peut pas exiger d'être assisté par un représentant du personnel* lors de son entretien d'évaluation.

Le compte-rendu de l'entretien, un support à ne pas négliger

Les droits et devoirs sur ces thèmes sont essentiellement fixés par la jurisprudence.

Un salarié *a le droit de refuser de signer le compte-rendu* de l'entretien en signe de désaccord.

Il peut alors indiquer « lu et NON approuvé » si on lui demande de signer le document pour attester que l'entretien a eu lieu.

Il est recommandé de *préciser et d'argumenter les points de désaccord* dans la partie commentaires. Le salarié peut ainsi préciser qu'il n'a pas eu les moyens nécessaires pour réussir ses missions.

Une fois que l'entretien s'est déroulé et que le *compte-rendu est signé* (avec commentaires ou non), *l'employeur ne peut le modifier, en désavantage du salarié, sous réserve de nullité*. Dans ce cas, il doit de nouveau être présenté pour signature au salarié.



À vos droits, prêts, **PARTEZ !**

Entretien
d'évaluation
05/2019



L'entretien d'évaluation peut avoir des incidences en matière de rémunération, de déroulement de carrière et de formation.

Une appréciation négative du travail du salarié peut constituer *un élément à charge* que l'employeur peut utiliser contre lui. L'employeur peut se fonder sur les résultats d'une procédure d'évaluation pour justifier une différence de classification et de rémunération.

Si l'appréciation du travail du salarié est positive, le salarié ou le Délégué Syndical ... pourront opposer les comptes-rendus de ses entretiens annuels à l'employeur pour réclamer par exemple une revalorisation de salaire, une promotion ou contester le motif de son licenciement dans le cas où une incompétence professionnelle lui serait reprochée.



Ne pas sous-estimer l'importance du compte-rendu. Il peut être une pièce à charge ou à décharge et pourra être utilisé dans le cadre de la « défense individuelle » et jusqu'aux tribunaux.

Accès et utilisation des données issues d'entretien annuel

Les résultats de ces entretiens d'évaluation doivent rester confidentiels. L'employeur (communément les supérieurs hiérarchiques et les gestionnaires du personnel) a interdiction de communiquer à des tiers des renseignements concernant le salarié et recueillis au cours des procédures d'évaluation.

En application de la loi Informatique et libertés, 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.

Le salarié *peut obtenir copie des documents* comportant des données d'évaluation, ainsi que la signification des codes et valeurs qui lui sont appliqués.

Pour la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, « *les salariés ont le droit de connaître leur classement annuel et leur potentiel*, dans la mesure où ces éléments ont été pris en compte pour décider une augmentation de salaire, une promotion ou une affectation ».

Si des données personnelles collectées par l'employeur au cours des entretiens sont enregistrées dans un fichier informatique, *l'employeur doit déclarer à la CNIL le dispositif d'entretien d'évaluation.*

Et vous ?

Connaissez-vous le dispositif appliqué dans votre entreprise ?

N'hésitez pas à consulter vos représentants CFE-Énergies !

Ils pourront **vous donner plus d'informations** sur la mise en œuvre de l'entretien annuel d'évaluation dans votre entreprise et **vous aider à préparer le vôtre.**

CFE UNSA ÉNERGIES
100 % LIBRES... 100 % VOUS !

Pour faire valoir vos droits,
n'hésitez pas à vous rapprocher
de votre représentant
CFE UNSA Énergies