



L'EVALUATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE : REGLES ET ENJEUX

Fiche pratique publié le 04/02/2022, vu 4652 fois, Auteur : [GRELIN & ASSOCIES](#)

L'évaluation professionnelle du salarié est une étape incontournable de la relation de travail. Bien qu'essentiels, il n'existe pas de texte imposant à l'employeur de procéder à des entretiens d'évaluation annuelle.

L'entretien d'évaluation annuelle (*facultatif*) ne doit pas être confondu avec l'entretien professionnel (obligatoire) imposé par l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Mettre en place des entretiens d'évaluations annuelles, est fortement conseillé en pratique au regard de l'enjeu pour l'évolution de la relation de travail.

I) Les méthodes d'évaluations du salarié

a) Formalisme général :

Le Code du travail met à la charge de l'employeur plusieurs obligations dans le cadre de la mise en place d'une évaluation. Dès lors, même si le choix de procéder ou non à une évaluation est libre, sa mise en place est encadrée.

Premièrement, le Code du travail impose à l'employeur une obligation de transparence. Ce dernier, s'il souhaite évaluer ses salariés, doit les en informer préalablement.^[1] De plus ces méthodes doivent « *être pertinentes au regard de la finalité poursuivie* ».

Deuxièmement, l'article L. 1222-2 du Code du travail impose à l'employeur, une nouvelle fois cette obligation de **pertinence**. Cette dernière se retrouve dans le choix des informations demandées au salarié dans le cadre de l'évaluation. Les informations « *ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles* », de plus elles « *doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes* ».

Enfin, l'employeur doit avant toute mise en place d'évaluation, procéder à une information-consultation du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés.^[2]

b) Les méthodes autorisées :

Il ne s'agit pas ici de dresser une liste exhaustive mais de présenter les méthodes les plus répandues.

L'entretien d'évaluation annuelle est une des méthodes les plus répandues.

Existe aussi l'évaluation à 360° par laquelle les collaborateurs du salarié, quel que soit leur niveau hiérarchique, sont interrogés et répondent de manière anonyme.

Le « ranking » consiste à classer les salariés en différentes catégories en fonction de leurs performances professionnelles. Cette méthode est autorisée si ce classement repose sur des éléments objectifs et non-discriminatoires.

c) Les méthodes interdites :

Sont prohibées les méthodes d'évaluation reposant sur des **critères comportementaux**, des notions **floues** ou **subjectives**.

Sont également prohibées les méthodes d'évaluation susceptibles de générer des **risques psychosociaux**.

A titre d'illustration, la Cour de cassation a interdit le « **forced-ranking** »[3] dès lors que cette méthode impose de sous noter les salariés.

II) **L'entretien d'évaluation annuelle**

L'entretien d'évaluation annuelle fait l'objet d'un développement à part en raison de l'importance de ce dernier quantitativement dans la pratique. En quelques chiffres, près de 60% des salariés bénéficie d'un entretien individuel ce pourcentage augmente corrélativement à la taille de l'entreprise.[4]

Dès lors que la mise en place d'entretien d'évaluation annuelle est décidée au niveau de l'entreprise, **tous les salariés doivent pouvoir en bénéficier**. En effet, exclure un salarié du bénéfice d'un entretien annuel d'évaluation est considéré comme une discrimination.[5] Enfin, il convient d'être particulièrement **vigilant** dans le cadre d'un entretien annuel d'évaluation d'un **salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel**, la mention d'une indisponibilité liée à un mandat syndical est considérée comme discriminatoire.[6]

ð L'entretien d'évaluation individuelle représente un réel intérêt pour les **salariés**. D'une part, l'entretien est un moment d'échange privilégié avec l'employeur ou son responsable. Durant cet entretien le salarié peut faire **remonter les difficultés qu'il connaît au quotidien** dans l'exécution de son travail, **recevoir des conseils**, faire le point sur ses **objectifs passés et futurs**. D'autre part, si l'employeur consigne par écrit l'entretien et en fournir une copie au salarié, ce dernier pourra invoquer ses évaluations en cas de difficultés ultérieures.

ð L'entretien d'évaluation annuelle représente aussi un intérêt pour l'employeur. En effet, cet entretien permet à l'employeur ou au manager d'évaluer les performances et compétences de ses salariés, recueillir leurs remarques et difficultés sur des sujets opérationnels. L'entretien sert également à faire le point sur les objectifs fixés aux salariés et/ou en fixer de nouveaux.

Les entretiens permettront également à l'employeur de déterminer les besoins en formation au sein de son entreprise et y apporter des solutions. Enfin, s'il décide de dresser des comptes-rendus d'entretien, ces derniers pourraient présenter un intérêt probatoire pour des questions liées à l'insuffisance professionnelle ou encore pour l'évolution des carrières au sein de l'entreprise.

En conclusion, l'entretien d'évaluation annuelle, bien que non encadré par le Code du travail n'en reste pas totalement libre et est soumis aux principes régissant l'évaluation des salariés.

En pratique, il est intéressant d'y recourir même si ce dernier peut représenter un coût important.

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

GRELIN & ASSOCIÉS

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Mots clefs : droit ; entretien ; évaluation ; annuelle ; évaluation 360° ; objectifs ; information ; pertinence ; droit social ; droit du travail ; ressources humaines

[1] Article L1222-3 du Code du travail

[2] Article L2312-8 du Code du travail

[3] . La mise en œuvre d'un mode d'évaluation des salariés reposant sur la création de groupes affectés de quotas préétablis que les évaluateurs sont tenus de respecter est illicite ; ce qui n'est pas le cas lorsque les quotas ne sont proposés qu'à titre indicatif. Soc. 27 mars 2013

[4] DARES – « Pilotage du travail et risques psychosociaux » – janvier 2015

[5] Cass. soc. 31/3/2009, pourvoi n°07-45522

[6] Cass. soc. 14/11/2001 pourvoi n°99-44036