

CABINET D'AVOCATS MAILLE-BELLEST

SOCIAL, COMMERCIAL, CONTRAT > CONSEIL & CONTENTIEUX

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALAIRES

Petit-déjeuner du cabinet du 7 octobre 2011

4, rue Julien Videment - 44 200 Nantes

tél. 02 51 72 13 10 / fax 02 51 72 13 20

cabinet@fmb-avocat.fr

www.fmb-avocat.fr

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALARIES

INTRODUCTION

L'évaluation des salariés revêt de multiples intérêts pour l'employeur comme pour le salarié.

Pour l'entreprise, elle permet de motiver, mieux rémunérer, promouvoir, gérer les carrières ...

Pour les salariés, il s'agit d'avoir un retour sur le travail fourni, exprimer ses attentes et aspirations ...

Le contenu de l'entretien porte essentiellement sur le périmètre de l'activité du salarié, les résultats attendus de son travail, les compétences possédées, les compétences à acquérir, les possibilités d'évolution, la rémunération ...

C'est un moment privilégié de dialogue entre un salarié et son supérieur hiérarchique, mais aussi d'expression de leurs désaccords.

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALARIES

INTRODUCTION

ATTENTION : à distinguer de plusieurs autres entretiens professionnels obligatoires !

- **le bilan d'étape professionnel** (article L.6315-1 du Code du travail) :

Tout salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté peut en bénéficier tous les 5 ans.

- son objectif est d'aider le salarié à construire son projet professionnel au travers d'un diagnostic
- l'employeur doit le mettre en place après consultation des représentants du personnel
- l'employeur dispose de 30 jours pour répondre à la demande du salarié : il ne peut pas refuser mais peut repousser l'entretien de 3 mois maximum
- ce bilan doit permettre d'apprécier les capacités professionnelles du salarié au regard de ses niveaux de qualification, de formation et de diplôme, de son savoir-faire, son savoir-être, sa capacité à évoluer que ce soit dans ses qualifications ou ses compétences.

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALARIES

INTRODUCTION

- l'entretien professionnel des salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté (ANI du 5 décembre 2003 étendu et remplacé à l'identique par ANI du 5 octobre 2009) :
 - Il est réalisé au minimum tous les 2 ans à l'initiative du salarié ou de l'employeur, lequel peut faire appel à un concours technique extérieur
 - il vise à recenser les besoins de formation ou de professionnalisation du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification, à aborder les dispositifs de formation existants en fonction des objectifs définis, les initiatives du salarié dans le cadre du DIF
 - il doit être prévu et organisé dans les conditions définies par la convention collective de branche ou d'entreprise et à défaut par l'employeur.

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALARIÉS

INTRODUCTION

- l'entretien professionnel des salariés âgés de 45 ans dans les entreprises de plus de 50 salariés (article L6321-1 du code du travail) :
 - il s'agit d'un entretien d'état des lieux sur le parcours professionnel du salarié et de réflexion sur les orientations futures (perspectives de déroulement de carrière en fonction des souhaits du salarié et au regard des possibilités de l'entreprise) + information du salarié sur ses droits d'accès à un bilan d'étape professionnel, bilan de compétences ou action de professionnalisation
 - il est effectué par le responsable hiérarchique
 - il concerne les salariés au cours de leur 46^{ème} année, ayant au moins deux ans d'ancienneté
 - puis, il doit ensuite être réalisé tous les 5 ans

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALAIRES

INTRODUCTION

- L'entretien des salariés soumis à une convention de forfait jours (article L3121-46 du code du travail) :
 - un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année
 - Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié

Une convention de forfait jours n'exonère pas l'employeur d'un contrôle de la charge de travail des salariés.

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALAIRES

INTRODUCTION

- La Cour de cassation a jugé le 29 juin 2011 que le non-respect par l'employeur de son obligation de rencontrer annuellement le salarié soumis à une convention de forfait jours prive le salarié de toute protection de sa santé et prive d'effet la convention de forfait en jours (arrêt 09-71.107)

Il faut que l'entreprise vérifie que le salarié bénéficie bien de son droit au repos

Nécessité d'édicter des règles sur l'utilisation des Smartphones et ordinateurs portables ?

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALARIÉS

INTRODUCTION

L'absence de règle générale régissant l'évaluation des salariés laisse penser que l'employeur est libre d'organiser et mener les entretiens d'évaluation proprement dit, comme il le souhaite.

D'ailleurs, ces évaluations peuvent revêtir des formes variées.

Mais, au regard de divers impératifs (protection de la vie privée des salariés, protection de leur santé au travail), le législateur et la jurisprudence ont érigé différentes règles :

- I. Le préalable à la mise en œuvre des évaluations
- II. Le contenu et le déroulement de l'évaluation
- III. Les suites et conséquences

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALAIRES

I. LE PRÉALABLE À LA MISE EN ŒUVRE DES ÉVALUATIONS

- Consultations préalables à la mise en place du système d'évaluation et aux changements susceptibles d'être décidés
- Avant tout, il est donc indispensable de définir précisément les objectifs recherchés

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALARIES

I. LE PRÉALABLE À LA MISE EN ŒUVRE DES ÉVALUATIONS

- Consultation du comité d'entreprise

- article L.2323-32 du Code du travail (contrôle de l'activité des salariés)
- la Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler que cette consultation doit être préalable pour permettre au CE de donner un avis sur la pertinence et la proportionnalité des moyens utilisés avec le but recherché

- Le CHSCT

- article L. 4612-8 du Code du travail
- La Cour de cassation impose la consultation du CHSCT dès lors que les enjeux de l'évaluation sont de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail (Cass. Soc, 28 novembre 2007, n° 06-21964)

- Rôle des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALARIÉS

I. LE PRÉALABLE À LA MISE EN ŒUVRE DES ÉVALUATIONS

- Information des salariés

- article L.1222-3 du Code du travail : information des salariés individuellement ou collectivement sur les méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre ; confidentialité des résultats ; pertinence des méthodes et techniques au regard de la finalité poursuivie
- déclaration des méthodes d'évaluation auprès de la CNIL : communiqué du 11 mai 2011 précisant les droits et obligations des employeurs au regard des informations obtenues lors de l'évaluation des salariés

la CNIL rappelle :

- que les commentaires annotés doivent demeurer objectifs, le salarié ayant un droit d'accès aux informations le concernant à tout moment
- les sanctions applicables en cas d'infraction en cas d'omission de déclaration préalable alors qu'il y a traitement automatisé des données personnelles recueillies au cours de l'entretien

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALARIES

II. LE CONTENU ET LE DÉROULEMENT DE L'ÉVALUATION

- Les critères d'évaluation doivent être :
 - objectifs et transparents
 - évaluation quantitative et qualitative admise mais par rapport à des valeurs d'entreprise claires et transparentes
 - astrologie, numérologie ou encore morphopsychologie proscrites
 - non discriminatoires
 - question de l'évaluation des salariés protégés : comment apprécier l'atteinte des objectifs alors que le salarié, du fait de son mandat, ne dispose pas du même temps que ses collègues ?
 - adaptés au poste de travail
 - critères d'évaluation différents suivant les fonctions occupées par le salarié
 - question particulière de l'évaluation en cas de projet de promotion

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALARIES

II. LE CONTENU ET LE DÉROULEMENT DE L'ÉVALUATION

- Les **techniques utilisées** peuvent être diverses mais l'employeur doit veiller à ce qu'elles restent **proportionnées au but recherché** : quelques nécessités
 1. associer les évalués (et les évaluateurs) à la définition du support d'évaluation
 2. remettre à l'évalué le support d'évaluation quelques jours ou semaines avant le jour de l'entretien pour lui permettre de préparer l'entretien, l'inciter à prendre du recul et le temps de la réflexion par rapport aux problématiques techniques, relationnelles, organisationnelles
 3. entretien entre le salarié et son supérieur hiérarchique : question du choix de l'évaluateur, qui doit connaître le métier/la réalité de l'activité du salarié évalué
 4. le supérieur hiérarchique doit restituer au salarié les conclusions de l'entretien

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALARIES

II. LE CONTENU ET LE DÉROULEMENT DE L'ÉVALUATION

- la méthode particulière du « ranking » ou du classement des salariés selon des quotas

La Cour d'appel de Grenoble avait admis cette méthode dès lors que le système mis en place :

1. est porté à la connaissance des salariés
2. est objectif et non discriminatoire
3. n'a pas de caractère disciplinaire

(CA de Grenoble, 13 novembre 2002, n° 02-02794)

La Cour d'appel de Versailles vient, pour sa part, de rejeter ce procédé en considérant que le système d'évaluation qui impose de classer des salariés selon des quotas préétablis ne repose pas sur la seule appréciation des compétences professionnelles

(CA de Versailles, 8 septembre 2011, n° 10/00567)

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALARIES

III. LES SUITES ET CONSÉQUENCES

La valeur du compte-rendu d'évaluation

- généralement signé par l'évaluateur et le salarié
- il faut particulièrement faire attention à l'objectivité de son contenu
- il ne doit pas être diffusé dans l'entreprise (confidentialité des résultats)
- il peut être produit par l'employeur comme par le salarié dans le cadre d'un litige (par ex : contestation d'un licenciement pour insuffisance professionnelle)

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION DES SALARIES

III. LES SUITES ET CONSÉQUENCES

Quelques situations particulières :

- L'entretien peut-il déboucher sur une demande de reconnaissance d'un accident du travail ?
- Les incidents survenus au cours de l'entretien peuvent-ils justifier une sanction disciplinaire ? Propos désobligeants, refus de signer le compte rendu
- L'entretien peut-il déboucher sur la négociation de la rupture du contrat de travail ?