

En poursuivant votre navigation sur ce site, vous acceptez l'utilisation de vos données personnelles (par des cookies ou technologies similaires) afin de vous proposer des contenus et des services adaptés à vos centres d'intérêts. [En savoir plus](#) **OK**

ENTREPRISES

SALARIÉS

COMITÉS D'ENTREPRISE



Que recherchez vous ?

Connectez-vous

[Trouver un document juridique](#)

[Contacter un avocat](#)

[Trouver votre convention collective](#)

[Suivre l'actualité juridique](#)

Accueil » Droit du Travail Salarié » Salaire & Rémunération 2015 » Salaire, Primes et Frais Professionnels » Salaire : hausse, réduction, avantage, rémunération fixe et variable » Actualités

Retour aux Actualités Salaire : hausse, réduction, avantage, rémunération fixe et variable



L'entretien annuel d'évaluation

Par [Houria KADDOUR - Avocat](#) | Modifié le 08-01-2015 |

Beaucoup d'entreprises mettent en place des entretiens d'évaluation, le plus souvent annuels, afin de dresser le bilan du travail accompli par les salariés au cours de l'année et de mesurer les progrès réalisés par rapport à l'année précédente.

L'entretien annuel est également l'occasion de fixer des objectifs et de consigner les souhaits des salariés en matière de formation et d'évolution de carrière.

L'entretien d'évaluation doit être distingué de l'entretien professionnel prévu à l'article L6315-1 du Code du travail qui doit être réalisé tous les deux ans et dont l'objet concerne uniquement les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, en terme de qualifications et d'emploi.

L'entretien professionnel est en lien avec l'obligation de l'employeur d'adapter le salarié à son poste de travail et de maintenir son employabilité.

Le Code du travail ne contient aucune disposition imposant à l'employeur d'organiser des entretiens d'évaluation.

Toutefois, certains accords collectifs ou conventions collectives peuvent définir des règles relatives à l'organisation d'entretiens annuels d'évaluation auquel l'employeur doit se référer.

Les juges reconnaissent le droit de pratiquer de tels entretiens en se fondant sur le pouvoir de direction de l'employeur.

Corrélatif de la possibilité de déterminer le contenu du travail à réaliser, le fait de juger la prestation fournie et d'apprécier les résultats du salarié relèvent de l'appréciation de l'employeur.

Le jugement de l'employeur sur le travail du salarié n'est soumis à aucune exigence de forme ou de procédure.

Cependant, les procédures d'évaluation des aptitudes professionnelles doivent respecter les articles L1221-6 à L1221-9 du Code du travail destinées à encadrer les procédures de recrutement et également les dispositions applicables à l'évaluation des compétences dans l'entreprise.

Quels sont les droits du salarié en matière d'entretien annuel d'évaluation ?

Le salarié peut-il contester l'entretien annuel ?

1. Entretien annuel d'évaluation : droits et obligations du salarié

■ L'employeur doit-il informer au préalable le salarié des méthodes d'évaluation retenues ?

Préalablement à la mise en œuvre d'entretien d'évaluation professionnelle, l'employeur doit informer les salariés des méthodes et techniques d'évaluation utilisées.

Les salariés peuvent être informés individuellement ou collectivement. Un simple affichage dans un lieu accessible par l'ensemble du personnel suffit.

En cas d'absence d'information préalable, le salarié peut contester devant le juge des référés le système d'évaluation utilisé par l'employeur et réclamer également des dommages et intérêts en raison du préjudice subi.

■ Le salarié est-il obligé de se soumettre à un entretien d'évaluation ?

Dans la mesure où l'évaluation professionnelle relève du pouvoir de direction de l'employeur, le salarié ne peut refuser de se soumettre à un entretien d'évaluation.

Un éventuel refus de sa part peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

■ Sur quel type de critères l'employeur peut-il baser son évaluation ?

Augmentation et Baisse de salaire

+27 Questions Essentielles
+1 Modèle(s) de Lettre(s)
+11 Avis des juges

[Voir le dossier complet](#)

[Déjà abonné ? Identifiez-vous](#)

Par la Rédaction Juritravail

Recevez toute l'actualité Juridique

Entrez votre Email

OK

PUBLICITÉ

1 699 €

Voir

Sommier de relaxation électrique luxe REVAN...



Forum : dernières questions posées

[date d envoi d une lettre de démission suite à une période de congés](#) 1
Question de lulu5176 le 11/07/2015

[nombres de trimestre validés au chômage apres rupture conventionnelle?](#) 1
Question de ogotai le 11/07/2015

[Horaire variable et obligation durant les plages variables](#) 0
Question de Ines20111 le 11/07/2015

[► Posez votre question](#)

Avocats : publiez vos articles



Diffusez vos articles gratuitement sur [JuriTravail](#) et [LA TRIBUNE](#)

[► Inscription avocat](#)

L'employeur étant soumis à une obligation de loyauté, les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes eu égard à leur finalité : évaluer la qualité du travail réalisé par le salarié.

Les critères retenus par l'employeur doivent être objectifs, vérifiables et connus du salarié.

Les méthodes employées par l'employeur ne doivent concerner que les qualités professionnelles du salarié et non sa vie privée.

■ Le salarié peut-il se faire assister lors de l'entretien d'évaluation ?

Le Code du travail ne prévoit pas l'assistance du salarié par un représentant du personnel, lors d'un entretien avec l'employeur.

Même si le salarié réclame la présence d'un délégué du personnel, le refus de l'employeur n'est pas fautif et ne constitue pas un délit d'entrave.

Cette faculté n'est prévue que dans le cadre d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire.

■ Quelles sont les règles applicables au rapport d'évaluation ?

L'évaluation fait en principe l'objet d'un compte rendu écrit.

Le support écrit d'évaluation établi par l'employeur peut contenir des zones de commentaires.

Néanmoins, les informations notées doivent demeurer purement objectives, pertinentes et non excessives.

La loi reconnaît un droit d'accès au salarié à l'ensemble des rapports d'évaluation effectués sur lui par l'employeur.

Le fait de refuser de communiquer son rapport de notation, à un salarié qui le demande peut entraîner la responsabilité de l'employeur.

Les résultats d'évaluation obtenus sont confidentiels et ne peuvent donc être communiqués à des tiers.

2. Entretien annuel d'évaluation : contestation du salarié

En pratique, l'employeur demande souvent au salarié de signer le rapport d'évaluation.

Cependant, ni le Code du travail, ni la CNIL n'imposent à l'employeur de requérir la signature du salarié sur le support d'évaluation.

Le salarié n'est pas obligé de valider le compte rendu. En cas de désaccord sur le contenu du rapport il peut refuser de le signer en signe de contestation.

L'absence de signature du salarié n'a aucune incidence sur la validité de l'évaluation mais diminue la portée du compte rendu qui aura une force probante moindre devant le Conseil de prud'hommes en cas de contentieux ultérieur.

Certaines entreprises prévoient la possibilité d'un recours interne permettant une éventuelle révision de l'évaluation.

Si le salarié considère que le rapport d'évaluation ne reflète pas l'entretien ou que les appréciations de son supérieur sont subjectives, voire erronées, il est préférable pour de faire part à son employeur de sa contestation par écrit.

En matière contentieuse, les prérogatives du juge restent limitées.

En effet, c'est à l'employeur qu'il appartient d'apprécier les capacités professionnelles du salarié. Il dispose d'un pouvoir souverain d'appréciation.

Hormis les cas de demande d'annulation d'évaluation basée sur les techniques utilisées par l'entreprise, le juge ne peut substituer son appréciation à celle de l'employeur, notamment concernant les décisions à prendre.

Le juge ne peut réviser les objectifs professionnels déterminés par l'employeur.

Néanmoins, il peut évaluer leur caractère raisonnable et vérifier que le salarié était en mesure de les respecter (mise en place de moyens suffisants par l'employeur, absence de contraintes extérieures empêchant leur réalisation).

Lorsque l'évaluation entraîne la rupture du contrat de travail ou sa modification pouvant déboucher sur un licenciement, le juge vérifiera, par exemple, l'imputabilité des résultats au salarié dans le cas d'un licenciement fondé sur une insuffisance de résultats.

Par Me Houria KADDOUR

Avocat Droit du travail Défense des salariés, Lyon

Site internet : <http://avocatlyonkaddour.fr/>

Notre dossier

[Salaire : hausse, réduction, avantage, rémunération fixe et variable](#)

Article précédent

[Entretien d'évaluation : impact sur la santé physi...](#)

Article suivant

[Mise en oeuvre d'une part variable de rémunération...](#)

7

J'aime

Partager

8

Twitter

2

8+1



Favoris

Actualités Récentes

Actualités les plus lues

Pour aller plus loin

- [Pour sanctionner votre salarié, vous avez 2 mois !](#)
- [Que faire si votre employeur refuse de vous délivrer votre attestation Pôle emploi ?](#)
- [Faire face au tabagisme passif dans l'entreprise](#)
- [La protection des salariés dénonçant des faits de harcèlement moral](#)
- [En cas de rupture anticipée du CDD pour faute grave de l'employeur, le salarié ne peut obtenir de bulletin de paie au titre des dommages-intérêts versés.](#)

Vous avez besoin d'un conseil d'avocat pour Salaire : hausse, réduction, avantage, rémunération fixe et variable ?

3 avocats vous proposent, sous 48h, un RDV en cabinet

Envoyer votre demande

Commenter cet article

Rédigez votre commentaire :

Retour au Dossier: [Salaire : hausse, réduction, avantage, rémunération fixe et variable](#)

[Foscam](#)
F19821W_V2_BK ...
€2,90

[Canon CT-V1](#)
Support de ...
€9,98

[Foscam](#)
F19821W_V2_W ...
€2,90

30 000 professionnels

disponibles sur :



Qui sommes-nous Rejoignez-nous CGV / CGU Information légales Plan du site

