



# Les Fiches Techniques

## Evaluation des Salariés

**Syndicat National  
des Cadres des  
Industries chimiques  
et parties similaires  
(S.N.C.C.)**

**Syndicat National des  
Cadres des Industries  
chimiques et parties  
similaires  
(S.N.C.C.)**

Escalier A  
2<sup>e</sup> étage droite  
94, rue LaFayette  
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : [secretariat@sncc-cfecgc.org](mailto:secretariat@sncc-cfecgc.org)  
[president@sncc-cfecgc.org](mailto:president@sncc-cfecgc.org)  
[sg@sncc-cfecgc.org](mailto:sg@sncc-cfecgc.org)  
[sga@sncc-cfecgc.org](mailto:sga@sncc-cfecgc.org)

Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)



Parution janvier 2022

Vérfifié le 1<sup>er</sup> février 2022

L'employeur a le droit d'évaluer le travail de ses salariés en raison du pouvoir de direction qu'il exerce. Lorsqu'elle est mise en œuvre dans l'entreprise, l'évaluation peut prendre différentes formes (entretien, notation, etc.). Elle est soumise au respect de nombreuses conditions.

### **De quoi s'agit-il ?**

L'évaluation d'un salarié dans l'entreprise est un dispositif facultatif qui a pour objet d'apprécier ses aptitudes professionnelles.

L'évaluation peut prendre la forme, par exemple :

- d'un entretien annuel,
- d'un système de notation des salariés,
- d'une répartition des salariés en différentes catégories.

La loi n'impose pas à l'employeur d'évaluer ses salariés. Cependant, il est tout à fait en droit de le faire, en faisant le point, par exemple, sur la réalisation des objectifs fixés.

L'évaluation peut être imposée à l'employeur par la convention collective. Dans ce cas, il doit respecter les dispositions prévues (entretiens d'évaluation obligatoires, périodicité et contenu de ces entretiens, etc.), sous peine d'indemnisation des salariés.

Le salarié ne peut pas refuser d'être évalué par son employeur, s'il a préalablement été informé des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles utilisées dans l'entreprise. Elles doivent être objectives et transparentes (pas de critères d'évaluation discriminatoires, ni de critères susceptibles de générer du stress).

Des données personnelles peuvent être collectées dans le cadre de l'évaluation du salarié, si le dispositif a été porté préalablement à sa connaissance. Si les données personnelles collectées sont enregistrées dans un fichier informatique, elles sont protégées dans le cadre du règlement général de protection des données (RGPD).

Les résultats obtenus sont confidentiels : seul le salarié concerné peut en avoir connaissance.

### **Qui est concerné ?**

Si l'employeur décide de mettre en place un système d'évaluation, celui-ci doit concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise.

### **Entretien d'évaluation**

L'évaluation prend souvent la forme d'un entretien annuel entre le salarié et son supérieur hiérarchique pour faire un bilan du travail accompli et faire le point sur la réalisation des objectifs.

Une grille d'appréciation peut servir de support à l'entretien. Elle comporte des critères permettant de mesurer l'adéquation des aptitudes professionnelles du salarié à l'exigence du poste.

L'employeur n'est pas obligé de remettre un compte-rendu écrit au salarié, sauf si la convention collective le prévoit. Si un compte-rendu lui est remis, le salarié n'est pas obligé de le signer.

Le salarié n'est pas autorisé à être assisté par un représentant du personnel pendant l'entretien.

*Attention : il ne faut pas confondre l'entretien d'évaluation avec l'entretien professionnel.*

### **Suites de l'évaluation**

S'il le souhaite, l'employeur peut proposer, par exemple, une augmentation de la rémunération ou une promotion.

Une ou plusieurs mauvaises évaluations (par exemple, non réalisation des objectifs) ne permettent pas à l'employeur de rétrograder ni de baisser sa rémunération sans son accord.

De même, une ou plusieurs mauvaises évaluations ne suffisent pas, à elles seules, à justifier un licenciement.

Cependant, elles peuvent constituer un élément (parmi d'autres) pouvant justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle.

### **Textes de loi et références**

Code du travail : articles L1222-1 à L1222-5  
Évaluation des aptitudes professionnelles