



ATELIER RH

**EVALUATION DES PROFESIONNELS,
NOTAMMENT DE SANTE AU SEIN DES
SPSTI**

EVALUATION DES PROFESSIONNELS

Le cadre

L'évaluation professionnelle des salariés, qui constitue un enjeu pour la gestion des RH, tant pour l'employeur que pour les salariés, permet d'apprécier principalement les compétences et l'adaptation au poste, tout en garantissant le respect des droits et libertés individuelles.

Les modalités de cette évaluation professionnelle sont encadrées tant par des textes législatifs que par la jurisprudence, afin d'assurer la transparence, la loyauté et la pertinence des dispositifs mis en œuvre.

EVALUATION DES PROFESSIONNELS

✓ **Fondement législatif**

De manière générale, c'est le code du travail, qui fixe les conditions de mise en œuvre, d'information et de pertinence des méthodes d'évaluation.

En effet, pour rappel, aux termes de l'article L. 1222-3 du code du travail, le salarié doit être expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles appliquées à son égard. Ce texte précise que « *Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie* ».

- **Principe d'information préalable qui est essentiel** : il garantit la transparence du processus d'évaluation et protège le salarié contre toute collecte d'informations ou toute utilisation de méthodes non portées à sa connaissance.
La confidentialité des résultats est également affirmée.

EVALUATION DES PROFESSIONNELS

Aussi, l'évaluation doit être pertinente au regard de la finalité poursuivie, c'est-à-dire qu'elle doit reposer sur des critères objectifs, précis et en lien direct avec l'activité professionnelle.

La jurisprudence a précisé la portée de ces dispositions, en rappelant que l'employeur dispose, dans le cadre de son pouvoir de direction, du droit d'évaluer le travail de ses salariés, sous réserve du respect des textes légaux et de la loyauté dans la mise en œuvre des dispositifs.

EVALUATION DES PROFESSIONNELS

✓ L'obligation d'information et de consultation du CSE

L'évaluation des salariés ne se limite pas à la relation individuelle entre l'employeur et le salarié. Elle implique également l'information et la consultation du comité social et économique (CSE) (*Cour d'appel de Riom, 5 janvier 2021, n° 19/00101*).

→ L'employeur doit veiller à respecter ces obligations, sous peine de voir le dispositif d'évaluation remis en cause pour défaut de transparence ou d'atteinte aux droits des salariés.

EVALUATION DES PROFESSIONNELS

✓ **Les critères de l'évaluation : objectivité, précision et pertinence**

Les dispositifs d'évaluation doivent reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie.

Les méthodes d'évaluation doivent permettre une appréciation loyale et transparente des aptitudes professionnelles, sans dérive vers la subjectivité ou l'arbitraire.

Exemple de jurisprudence : « *L'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses salariés sous réserve de ne pas mettre en œuvre un dispositif d'évaluation qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés. La mise en place d'un système d'évaluation est nécessaire pour permettre à l'employeur de respecter d'une part son obligation de négociation triennale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conformément à l'article L2242-15 du code du travail, de s'assurer de l'adaptation des salariés à leur poste de travail notamment par la proposition de formations conformément à l'article L6321-1 du même code* ».

(CA de Versailles, 26 mai 2011, n° 09/09814

EVALUATION DES PROFESSIONNELS

✓ **Autres dispositions législatives, en lien avec l'évaluation**

La gestion des compétences et l'évolution professionnelle, en lien avec l'évaluation des salariés est également encadrée par les dispositions législatives suivantes:

Article L. 6315-1 du Code du travail:

« L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se déroule pendant le temps de travail ».

→ L'entretien de parcours professionnel, organisé tous les quatre ans, qui est consacré aux compétences du salarié, à leur évolution, à ses besoins de formation et à ses souhaits d'évolution professionnelle et qui vise à accompagner le salarié dans son parcours et son évolution doit être distingué de l'entretien d'évaluation, qui lui porte sur l'appréciation des performances et des aptitudes professionnelles.

EVALUATION DES PROFESSIONNELS

✓ Le droit à l'expression directe et collective et l'évaluation

Aussi, l'article L. 2281-1 du code du travail mentionne que « *Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise* ».

Ce droit d'expression collective peut contribuer à l'élaboration des critères d'évaluation et à la discussion sur les méthodes appliquées, dans le respect des droits et obligations de chacun.

EVALUATION DES PROFESSIONNELS

- Quelles informations préalables dispensez-vous à vos salariés?
- Quels critères objectifs avez-vous dégagés?
- Quels sont vos méthodes et techniques utilisées?
- Quels sont les salariés évalués ? Avez-vous un système qui évalue les salariés par « catégorie » (exemple Direction, filière support, filière prévention avec les professionnels de santé?)

**TEMOIGNAGES ET ECHANGES POUR
CONFRONTER LES PRATIQUES DANS LES
SPSTI**



Merci de votre attention