

DOSSIER ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION

Ce que dit la loi : [Articles L1221-6 à L1221-9](#)

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

Bon à savoir :

Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

Risques pour le dirigeant en cas de défaut :

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 précédemment.

L'avis de VHD juge au CPH : [Accéder à l'intégralité de l'interview](#)

Valérie Hustaix-Delerue, juge aux prud'hommes depuis 2008, vice-présidente de la section commerce - collège employeurs-, répond à nos questions.

Vous parlez de faisceaux d'indices, quels sont-ils dans ce cas ?

V. HUSTAIX-DELERUE : Le dirigeant a une obligation de résultat quant à la protection de la santé physique et mentale de son personnel. Il doit alors démontrer qu'il a bien pris en compte cet aspect en analysant en complément de son document unique, les risques psychosociaux, en démontrant qu'un réel dialogue est encouragé dans l'entreprise, en prouvant qu'au moindre conflit des mesures justes et adaptées sont mises en œuvre afin d'y mettre fin.

Prévoir un échange en tête à tête avec chacun de ses salariés peut être un autre élément positif. Même si l'entretien annuel n'est pas obligatoire il est un temps fort d'échange ; je conseille fortement aux entreprises de se plier à cet exercice.

Face à un salarié qui attrait son employeur devant les Prud'hommes pour harcèlement par exemple, le fait qu'il n'y ait fait aucune mention lors de l'entretien peut plaider en faveur du dirigeant.