

ÉVALUATION DES SALARIÉS ET RISQUES JURIDIQUES

MAÎTRISER LE CADRE LÉGAL POUR SÉCURISER SES PRATIQUES

2 jours

PROGRAMME DE LA FORMATION

Le programme de cette formation est ajusté en temps réel pour prendre en compte les dernières jurisprudences

ENCADREMENT JURIDIQUE DE L'ÉVALUATION

- › Évaluer un salarié : une obligation ? Ce que disent le Code du travail et la Cour de cassation
- › Mise en place d'un système d'évaluation : des règles bien précises
 - éviter toute subjectivité et s'appuyer sur des critères objectifs, transparents et non discriminants
 - préserver la santé du salarié et prévenir les risques psychosociaux
 - assurer une égalité de traitement

Exercice en sous-groupes : quels sont les enjeux de l'évaluation pour le manager et son entreprise ?

CLARIFIER LES ENJEUX DE L'ÉVALUATION ET POSER LES LIMITES

- › Pourquoi évaluer ? Le lien entre l'évaluation et les process RH : rémunération, formation, GPEC, promotion
- › Évaluer "l'aptitude professionnelle" des salariés : préciser les contours de cette notion
- › Comment évaluer ? Les systèmes d'évaluation autorisés ou interdits par la loi ou la jurisprudence

CHOISIR LES CRITÈRES D'ÉVALUATION

- › Identifier les limites entre critères licites et illicites : comment mesurer objectivement un travail effectué, un comportement ?
- › Détecter les critères recevables du point de vue de la jurisprudence
- › Clarifier les notions de discrimination directe et indirecte
- › Comment évaluer les représentants du personnel, particulièrement les permanents ?
- › Connaître la position des tribunaux face aux critères comportementaux

Exercice pratique : sur la base de fonctions déterminées, détecter les critères qui répondent le mieux aux aptitudes à évaluer

METTRE EN PLACE OU FAIRE ÉVOLUER UN SYSTÈME D'ÉVALUATION

- › Obligation d'informer les salariés de façon expresse et préalable
- › Rôle des représentants du personnel : une consultation obligatoire du CE, CHSCT
- › Les managers dans la réalisation d'un système d'évaluation : comment les impliquer et les préparer face aux risques juridiques encourus ?
- › L'organisation d'un entretien est-elle indispensable ? Évaluer un salarié sans entretien
- › Les différents systèmes d'évaluation
- › Les conditions de mise en œuvre de l'entretien d'évaluation : préparer, informer, donner suite

Exemples et analyse de différentes grilles et systèmes d'évaluation

- › Quid du droit d'accès des salariés aux résultats de l'évaluation ?
- › Confidentialité des données recueillies : information de la CNIL et respect de la loi informatique et libertés

Exercice : élaborer un calendrier de mise en place d'un système d'évaluation

Jeu de rôles sur le déroulement d'un entretien d'évaluation : sur la base de critères transparents et non discriminants, ce qui peut être dit ou pas, la façon de le dire

MESURER L'IMPACT DES RÉSULTATS D'ÉVALUATION SUR LA VIE DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE

- › L'inéluctable question de la rémunération - prévenir les risques d'inégalité salariale
- › Évaluation et promotion - Évaluation et formation
- › Évaluation et licenciement : peut-on utiliser les résultats d'une évaluation pour justifier une sanction ?
- › Risques psychosociaux et santé mentale : quelles sont les limites ?
- › Contestations : quels sont les droits du salarié ?

APPRÉHENDER LES RISQUES ENCOURUS EN CAS DE NON APPLICATION DES RÈGLES

- › Retrait du système d'évaluation
- › Délit d'entrave
- › Nullité des décisions ou des sanctions prises sur la base d'un système d'évaluation non conforme
- › Panorama des dernières jurisprudences

OBJECTIFS

- Connaître le cadre juridique de l'évaluation des salariés.
- Identifier les systèmes d'évaluation légitimes.
- Déterminer la frontière entre critères licites et illicites d'évaluation.
- Mettre en place des entretiens d'évaluation en toute sécurité juridique et acquérir les bons réflexes.
- Appréhender les obligations à l'égard des salariés et des représentants du personnel.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une approche opérationnelle et pragmatique du cadre légal de l'évaluation
- Des exemples et cas concrets de systèmes d'évaluation mis en place dans les entreprises et la possibilité de travailler sur les documents des participants
- Une mise en situation pour intégrer les bons réflexes lors d'un entretien d'évaluation

PUBLIC ET PRÉREQUIS

Responsables et collaborateurs des services RH, responsables des relations sociales, juristes d'entreprise, responsables de service, managers de proximité, dirigeants
Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Questionnaire adressé aux participants 15 jours avant la formation pour connaître leurs attentes
Méthodes pédagogiques : apports théoriques et pratiques (cas concrets, exemples d'application)
Mise à disposition d'un support pédagogique et d'un accès personnel à des e-ressources en ligne à l'issue de la formation
Consultants sélectionnés pour leurs compétences pédagogiques, expertise métier et expériences professionnelles

