



Refuser l'entretien d'évaluation

Un salarié qui refuse de se rendre à son entretien d'évaluation annuel peut-il être sanctionné ?

L'entretien annuel d'évaluation des salariés est un moment important pour le manager et ses collaborateurs. L'entretien a notamment pour but :

- ✓ de mieux connaître ses collaborateurs, leurs points forts et ceux à améliorer ;
- ✓ de mieux comprendre leur mode de fonctionnement et leurs aspirations ;
- ✓ de reconnaître et valider leurs compétences et donc de les stimuler, etc.

Afin d'évaluer les aptitudes professionnelles de ses salariés, l'employeur peut mettre en place des entretiens d'évaluation.

L'employeur tient de son pouvoir de direction le droit d'évaluer le travail de ses salariés.

Mais attention, avant d'évaluer l'aptitude professionnelle des salariés, ceux-ci doivent être informés des techniques et des méthodes qui vont être utilisées (Code du Travail, art. L. 1222-3).

Les évaluations peuvent avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération. Si elles sont de nature à engendrer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail, le CHSCT doit être consulté avant leur mise en place.

Ensuite, le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à cette mise en œuvre des dispositifs d'évaluation dans l'entreprise, puisque ces techniques permettent un contrôle de l'activité des salariés (CT, art. L. 2323-47).

Oui, dans de telles conditions, le salarié qui refuse l'entretien a un comportement fautif qui peut être sanctionné. Cette sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

⚠ ATTENTION :

Cette possibilité ne s'applique pas à l'entretien professionnel. L'obligation de l'employeur est de proposer la date de l'entretien professionnel au salarié, mais ce dernier peut refuser.

La gravité de la faute doit être appréciée au cas par cas. En effet, un même comportement peut être considéré, selon les circonstances, et les antécédents du salarié, comme une faute simple ou une faute grave. Mais attention, pour pouvoir sanctionner un salarié qui refuse un entretien d'évaluation, l'employeur doit avoir respecté la procédure de mise en place.

L'entretien d'évaluation n'ayant en rien un caractère disciplinaire, les salariés n'ont pas besoin d'être assistés d'un représentant du personnel.

Fouille du vestiaire

La fouille du vestiaire d'un salarié ou de son armoire est-elle autorisée ?

L'employeur peut prévoir dans le règlement intérieur des clauses en lien avec la **fouille** en entreprise, notamment s'agissant de l'ouverture des **armoires** individuelles des salariés ou des **vestiaires**.

Pour autant, l'employeur ne peut procéder à l'ouverture de l'armoire individuelle d'un salarié que s'il respecte les cas et les conditions prévus par le règlement intérieur, sauf dans l'hypothèse d'un risque ou d'un événement particulier.

Le salarié devra être présent au moment de la fouille de son armoire ou, le cas échéant, avoir été prévenu de l'ouverture de son casier.

Il convient aussi de préciser que ce type de fouille doit, dans les mêmes circonstances et avec les mêmes garanties que tout autre contrôle, être justifié par des nécessités de santé ou de sécurité dans l'entreprise.

Le salarié doit être averti de son droit de s'opposer à un tel contrôle et d'exiger la présence d'un témoin (pouvant être un représentant du personnel), le contrôle devant s'effectuer dans des conditions qui préservent l'intimité et la dignité de la personne.