


[La CNIL](#)
[Découvrir](#)
[Approfondir](#)
[Agir](#)
[Déclarer](#)

[Accueil](#) > [La CNIL](#) > [Actualité](#) > [En bref](#) > Les salariés peuvent consulter leurs données d'évaluation professionnelle

- ▶ [Actualité](#)
- [Agenda](#)
- [Communiqués](#)
- [Echos des séances](#)
- [En bref](#)
- [Tribune](#)

▶ [L'institution](#)

▶ [Publications](#)

▶ [Lettre InfoCNIL](#)

▶ [Rencontres régionales](#)

▶ [Recrutement](#)

▶ [Marchés publics](#)

 [Version Imprimable](#)

Les salariés peuvent consulter leurs données d'évaluation professionnelle

13/04/2007 - En bref

La notation annuelle et le potentiel de carrière des salariés sont des données « confidentielles » au sein des entreprises. Pour autant, la loi informatique et libertés garantit à tout salarié le droit d'en obtenir communication dès lors qu'elles ont été utilisées pour prendre une décision à son égard.

Les données d'évaluation professionnelle des salariés sont généralement considérées par les responsables des ressources humaines comme des informations sensibles et, dès lors, confidentielles. Cette confidentialité est parfois opposée au salarié qui souhaite accéder à son dossier en invoquant la loi informatique et libertés.

Lors de sa séance plénière du 8 mars, la CNIL a ainsi examiné des plaintes dirigées à l'encontre d'une grande entreprise internationale pour refus de communication à ses cadres de leur "classement" et de leur "potentiel de carrière" précis.

La Commission a considéré que les valeurs de "classement annuel" ("ranking ") et de "potentiel" sont des données communicables au salarié concerné dès lors qu'elles ont été prises en compte pour décider de son augmentation de salaire, de sa promotion, de son affectation, etc.

La CNIL réaffirme donc le principe selon lequel un employé doit pouvoir accéder à des données de gestion des ressources humaines qui ont servi, à prendre une décision à son égard.

Conformément à **l'article 39 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée en août 2004**, le salarié peut dans ce cas également demander une copie du document comportant ces données d'évaluation, ainsi que la signification des codes ou des valeurs qui lui sont appliqués.

La position de la CNIL est partagée par ses homologues européens.

Elle rejoint également l'analyse de la direction des relations du travail qui souligne que le Code du travail (**article L.121-7**) fait peser sur l'employeur une obligation de transparence en matière de recrutement et d'évaluation professionnelle : *"La loi introduit par ailleurs, au bénéfice des candidats et des salariés, un principe de confidentialité des résultats obtenus. (...) Il est clair qu'il s'agit d'une confidentialité à l'égard des tiers qui n'est pas opposable aux intéressés : ceux-ci peuvent avoir accès, sur leur demande, aux résultats."* (circulaire n°93-10 du 15 mars 1993).

Pour sa part, la Cour de cassation considère que la non-communication de sa fiche de notation à un salarié qui en fait la demande constitue un des éléments permettant de caractériser un comportement discriminatoire à son encontre (Cass. soc., 23 octobre 2001, pourvoi n°99-44215).

Dernière modification : 10/05/07

[Haut de page](#) ▲

[Retour](#) ◀

Copyright © 2004-2005 CNIL République Française

[Info éditeur](#) | [Contact](#) | [Plan du site](#)