

L'absence d'évaluation peut-elle retarder une évolution de carrière dans le cadre de la convention SAS ?

Réponse courte

L'absence d'évaluation **peut effectivement** retarder une évolution de carrière dans le cadre de la **convention collective SAS** (Secteur d'Aide et de Soins), mais il n'existe **pas d'obligation légale** d'évaluation dans le secteur privé contrairement à la fonction publique. Cependant, si l'employeur a établi un **système d'évaluation interne**, l'absence d'évaluation peut **légalement justifier** le report d'une promotion ou d'un changement de carrière, conformément aux dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail qui régit la modification d'une clause essentielle du contrat de travail et exige un avenant signé des deux parties. La **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** définit une grille de classification (carrières C1 à C7) dont la progression repose sur des critères objectifs : qualification, expérience, compétences et poste disponible. L'employeur doit respecter le **principe d'égalité de traitement** et **documenter** ses décisions pour éviter toute discrimination.

Définition

Dans le contexte de la **convention collective SAS 2025-2027**, l'évaluation professionnelle constitue un outil de gestion permettant d'apprécier les **compétences, performances et aptitudes** d'un salarié en vue de déterminer son **évolution de carrière** selon la **grille de classification** du secteur (carrières C1, C2, C3, etc.). Contrairement au Système d'Appréciation et de Suivi de la fonction publique, il n'existe **pas d'obligation légale** d'évaluation systématique dans le secteur privé relevant de la convention SAS.

L'**évolution de carrière** dans la convention SAS se traduit par le passage d'une **carrière à une autre** (ex : C1 vers C2) ou par une progression au sein d'une même carrière selon des **critères définis** : qualification, expérience, responsabilités et évaluation des compétences.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il justifier le report d'une promotion en l'absence d'évaluation ?

L'employeur doit justifier le report par des critères objectifs et proportionnés, documenter sa décision en référence aux critères de la convention SAS, programmer une évaluation de rattrapage dans un délai raisonnable, et informer clairement le salarié des impacts. Toute décision doit respecter l'égalité de traitement selon l'article L.241-1 du Code du travail.

L'absence d'évaluation peut-elle légalement retarder une promotion dans le secteur privé sous convention SAS ?

Oui, l'absence d'évaluation peut légalement retarder une évolution de carrière dans le cadre de la convention SAS si l'employeur a établi un système d'évaluation interne. Contrairement à la fonction publique, il n'existe pas d'obligation légale d'évaluation dans le secteur privé, mais l'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement et documenter ses décisions selon l'article L.125-1 du Code du travail.

Quelle est la différence entre l'évaluation dans le secteur privé SAS et la fonction publique ?

Dans la fonction publique, l'évaluation est obligatoire et bloque automatiquement l'avancement en cas d'absence. Dans le secteur privé sous convention SAS, l'évaluation n'est pas légalement obligatoire, offrant plus de flexibilité à l'employeur, mais celui-ci doit justifier objectivement ses décisions et ne peut utiliser l'absence d'évaluation comme prétexte à une discrimination déguisée.

Quels sont les critères obligatoires pour une évolution de carrière dans la convention SAS 2025,2026,2027 ?

Les critères obligatoires pour une évolution de carrière dans la convention SAS sont : la qualification requise selon la grille de classification SAS, l'expérience professionnelle minimum dans le secteur d'aide et de soins, les compétences avérées correspondant à la nouvelle carrière visée, et la disponibilité d'un poste dans la classification supérieure.

Conditions d'exercice

Les évolutions de carrière dans le cadre de la **convention SAS 2025-2027** sont soumises à plusieurs conditions :

Critère	Contenu
Qualification	Requise selon la grille de classification SAS
Expérience professionnelle	Minimum dans le secteur d'aide et de soins
Compétences	Avérées et correspondant à la nouvelle carrière visée
Poste disponible	Dans la classification supérieure
Évaluation	Outil d'appréciation non obligatoire légalement, mais opposable si établi par l'employeur
Égalité de traitement	Principe applicable à toute décision de carrière (Art. L.241-1)
Formalisation	Avenant obligatoire en cas de changement de carrière (Art. L.121-7)
Justification	Objective pour tout report ou refus d'évolution

Modalités pratiques

Les démarches d'évolution de carrière dans le secteur SAS s'organisent selon un processus en plusieurs étapes et obligations documentaires.

Étape / Obligation	Description
Analyse de la demande	Selon les critères de la convention SAS 2025-2027
Vérification	Qualifications et expérience requises
Évaluation des compétences	Si système en place — doit être appliqué équitablement
Décision motivée	Avec référence aux critères objectifs
Formalisation	Avenant au contrat si promotion accordée (Art. <u>L.121-7</u>)
Conservation des décisions	Éléments de décision conservés durablement
Traçabilité	Critères utilisés pour l'évaluation documentés
Confidentialité	Données personnelles protégées

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit les critères et procédures d'évaluation afin d'éviter tout arbitraire. **Appliquer** les mêmes standards à tous les salariés de même niveau et **former** les évaluateurs aux spécificités de la convention SAS 2025-2027. **Référer systématiquement** à la grille de classification SAS et **documenter** toutes les décisions avec des critères objectifs. **Inform** clairement les salariés des conditions d'évolution et **consulter** la délégation du personnel en cas de modification des critères d'évaluation. **Conserver** tous les documents justificatifs des décisions pour prévenir tout contentieux devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-7</u>	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail (changement de carrière = avenant obligatoire)
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe — principe d'égalité de traitement H/F
Art. <u>L.414-3</u>	Information et consultation de la délégation du personnel sur les conditions de travail
Grille art. 23 CCT SAS 2025-2027	Critères d'accès aux différentes carrières (C1 à C7) — progression et plateau salarial
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles — obligations d'information renforcées

Contrairement à la **fonction publique** où l'évaluation est obligatoire et bloque automatiquement l'avancement, le **secteur privé** sous convention SAS jouit d'une **plus grande flexibilité**. Cette flexibilité s'accompagne d'une **responsabilité accrue** pour l'employeur de **justifier objectivement** ses décisions. L'absence d'évaluation ne peut pas servir de prétexte à une **discrimination déguisée** et doit être cohérente avec la politique RH appliquée à l'ensemble du personnel.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.