

Focus SNB sur vos entretiens

L'entretien d'évaluation, l'EAA

La jurisprudence reconnaît à l'employeur le droit d'évaluer les salariés considérant que cela relève de son pouvoir de direction. Il n'existe pas d'obligation légale mais certaines conventions collectives comme la nôtre impose la tenue d'un entretien d'évaluation.

Cet entretien est distinct de l'entretien professionnel. Il permet d'établir le bilan de l'année écoulée (évaluation des performances, missions et activités réalisées au regard des objectifs visés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs pour l'année à venir.

Le salarié ne peut refuser cet entretien d'évaluation qui s'impose à lui, sous peine de commettre une faute qui pourrait faire l'objet d'une sanction.

Le salarié ne peut pas être assisté par un élu lors de son entretien d'évaluation, sauf accord de la direction.

Les informations demandées ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié.

Le salarié a un droit d'accès aux comptes-rendus d'évaluation qui le concerne. Selon la Cnil, si la notation annuelle et le potentiel de carrière des salariés sont des données confidentielles au sein des entreprises, la loi « informatique et libertés » garantit à tout salarié le droit d'en obtenir communication dès lors que ces informations sont destinées à prendre une décision à son égard. Le salarié peut ainsi demander la copie intégrale des données d'évaluation qui le concernent, ainsi que la signification des codes et des valeurs utilisées.

La remise du compte rendu d'entretien au salarié est d'ailleurs prévue par la convention collective. Celle-ci précise que l'évaluation est formalisée par un écrit que le salarié doit viser pour prendre acte de sa communication.

Il ne s'agit pas d'approuver les commentaires rédigés par la hiérarchie mais d'indiquer que vous avez reçu le document. En effet, le refus du salarié de le signer et la manifestation de son désaccord avec les appréciations qui y sont portées ne constituent pas une faute justifiant une mise à pied (CA Chambéry, 19 janvier 2010, n° 09-1180) ou un licenciement (CA Versailles, 9 octobre 2010, n° 07-3427).

Notez que rien ne vous oblige à signer votre entretien. Vous pouvez également écrire un mail au destinataire de votre choix pour conclure l'EAA à votre façon.

Attention ! Il ne faut pas négliger l'importance de ces entretiens d'évaluation lorsqu'on sait que l'employeur peut justifier certaines décisions en matière de rémunération, d'évolution professionnelle, voire de sanction ou de licenciement, sur les résultats de cette évaluation.

L'entretien professionnel de bilan

Toutes les entreprises doivent mettre en place les entretiens professionnels avec tous leurs salariés, et ce, quel que soit leur effectif.

Cet entretien est centré sur le salarié et son parcours professionnel. Il doit permettre de mieux accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi (changement de poste, promotion, etc.), et d'identifier ses besoins de formation.

L'entretien comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, l'activation du CPF, les abondements de l'employeur à ce compte et le conseil en évolution professionnelle.

En principe, l'entretien professionnel doit être mené tous les 2 ans à compter de son entrée dans l'entreprise. Au bout de 6 ans de présence, cet entretien permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation peuvent être menés de façon consécutive, mais en les distinguant bien. Il faudra alors impérativement établir 2 comptes rendus distincts.

Un entretien professionnel est également proposé aux salariés qui reprennent leur activité après certaines absences :

- Congé de maternité
- Congé parental à temps plein ou partiel
- Congé d'adoption
- Congé de proche aidant
- Congé sabbatique
- Période de mobilité volontaire sécurisée
- Arrêt maladie de plus de 6 mois
- Mandat syndical

Tous les 6 ans de présence dans l'entreprise, l'entretien dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du collaborateur.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié de tous les entretiens auxquels il avait droit et qu'il a :

- Suivi au moins une action de formation,
- Acquis des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de l'expérience
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Si au terme des 6 ans, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire, son CPF sera abondé de 3000 €.

Mesures Covid-19

Les entretiens professionnels (état des lieux récapitulatif, entretiens périodiques tous les 2 ans ou après certaines absences du salarié) ayant dû ou devant se tenir entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2021 peuvent être reportés jusqu'au 30 juin 2021.

En outre, à titre transitoire, jusqu'au 30 juin 2021, il est également possible d'échapper à l'abondement correctif si le salarié a bénéficié de tous ses entretiens et d'au moins 2 des 3 mesures suivantes :

- action de formation,
- acquisition d'une certification,
- progression salariale ou professionnelle

Le, 22 mars 2021