

L'employeur peut-il évaluer le travail du salarié lors de l'entretien professionnel ?

Entretien professionnel : un entretien distinct de l'entretien d'évaluation

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 permet à l'employeur de mieux l'accompagner dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion, etc.), et d'identifier ses besoins de formation.

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.

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

NOTEZ-LE :

Un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir une périodicité différente de l'entretien professionnel ainsi que d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel.

Non, l'employeur ne peut pas procéder à l'évaluation du travail du salarié pendant cet entretien professionnel.

En effet, l'évaluation professionnelle s'effectue au cours d'un entretien distinct pendant lequel l'employeur établit le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs visés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.). Il fixe les objectifs pour l'année à venir.

L'entretien d'évaluation est facultatif contrairement à l'entretien professionnel.

L'employeur peut cependant tout à fait mener ces deux entretiens de façon consécutive, mais en les distinguant bien. Il établit impérativement deux comptes rendus distincts.

Entretien professionnel : un bilan tous les 6 ans

Tous les 6 ans, cet entretien prendra la forme d'un bilan approfondi récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années. Il permet également de s'assurer qu'au cours des 6 dernières années, le salarié a bénéficié de certaines mesures.

En raison de la crise sanitaire et des mesures mises en place pour lutter contre l'épidémie de Covid-19, de nombreuses entreprises n'ont pas pu organiser les entretiens professionnels état des lieux, ni les entretiens bisannuels qui devaient être menés sur l'année 2020. Le gouvernement avait accordé un délai supplémentaire. Les entretiens pouvaient être organisés jusqu'au 31 décembre 2020.

Mais un second confinement a été mis en place en fin d'année. Pour ne pas sanctionner une nouvelle fois les entreprises, le gouvernement a donné un nouveau délai supplémentaire pour l'organisation des entretiens professionnels qui devaient intervenir depuis le 1er janvier 2020 et jusqu'au 30 juin 2021. Ces entretiens professionnels peuvent être reportés, à votre initiative, jusqu'au 30 juin 2021.

NOTEZ-LE :

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'application des sanctions (3000 euros abondés sur le compte personnel de formation du salarié) est suspendue jusqu'au 30 juin 2021. Les abondements au titre des entretiens d'état des lieux ne seront dus qu'à partir du 1er juillet 2021, dans les cas où l'entreprise n'aurait pas respecté ses obligations.

