

À la rencontre de

Manuelle Puylagarde
Avocat associé, BMS'

Mener un entretien d'évaluation opérationnel

Les entretiens d'évaluation permettent aux salariés, comme à leurs employeurs, de faire un point sur leur carrière et d'émettre des souhaits d'évolution et de formation. Mais ces entretiens peuvent aussi être utilisés comme moyens de preuve à l'occasion d'un contentieux.

de **Carte** Visite

Manuelle Puylagarde
Avocat associé
mpuylagarde@bms-avocats.com

BMS' association
d'avocats
www.bms-avocats.com

Les opinions et positions émises dans cette rubrique n'engagent que leur auteur

Un outil efficace.

L'entretien annuel d'évaluation est efficace si le manager ne le mène pas de A à Z. Le salarié doit se sentir impliqué et pouvoir s'exprimer. « Il convient de donner par avance le support de l'entretien au salarié afin qu'il fasse connaître ses souhaits d'évolution et de formation au manager. Celui-ci pourra ainsi lui répondre lors de l'entretien. »

Un outil de gestion de carrière.

- Le support de l'entretien s'articule autour d'une fiche de poste décrivant la fonction et les missions du salarié. L'entretien permet d'évaluer les performances et les compétences du collaborateur afin d'assurer la cohérence entre cette évaluation et l'évolution salariale et de carrière. « Il convient de soigner la terminologie (ne pas se montrer négatif) et de définir des critères clairs, objectifs et vérifiables. Aucune place ne doit être laissée à la subjectivité. » L'entretien servira à la gestion de carrière du salarié (ex. : formation, évolution).

Un élément de

preuve. - L'employeur et le salarié peuvent être amenés à produire le document de l'entretien annuel d'évaluation pour appuyer leurs propos en cas de désaccords. Ces derniers peuvent notamment porter sur l'égalité de rémunération et sur la discrimination ou, à la rupture du contrat, sur une insuffisance professionnelle ou sur l'application des critères d'ordre en cas de licenciement économique. « Les juges ne se contentent pas des attestations établies à l'occasion du contentieux. Ils exigent des éléments de preuve datant de l'époque des faits (ex. : mises en garde même informelles). L'entretien d'évaluation est donc un élément de preuve valable à la double condition que les critères qui y figurent soient vérifiables et objectifs et que les entretiens aient été mis en place en respectant la procédure (ex. : consulter le CHSCT et le CE). » ■