

Alain CARLES

Expert-Comptable - Commissaire aux Comptes
Membre de la Compagnie des Conseils et Experts financiers

Note d'informations n° 120 du 4^{ème} trimestre 2022

SOCIAL – ENTRETIENS ANNUELS

Les entretiens annuels ont deux objectifs majeurs :

- Evaluer son salarié en termes de performances et compétences mais aussi sur des critères comportementaux ;
- Mettre en place des moyens pour l'aider à être plus performant dans son métier (formations, outils...).

Le manager doit utiliser cet outil de gestion des ressources humaines avec sérieux en y consacrant du temps afin d'être le plus pro actif possible.

Il faut mettre en place un entretien annuel et un entretien professionnel. Même si la finalité de ces 2 entretiens est d'évaluer les compétences du salarié, l'objectif n'est pas le même. L'entretien professionnel portera sur les perspectives d'évolution et sur les besoins de formation du salarié alors que l'entretien annuel permettra d'évaluer les performances du salarié. Le code du travail n'impose pas l'organisation d'un entretien annuel dans les entreprises. Cependant, l'entretien professionnel est obligatoire tous les 2 ans, depuis le 1er janvier 2015. De plus, tous les 6 ans, il est obligatoire de faire un état des lieux et de dresser un bilan de parcours professionnel du salarié.

Il est important de noter que ces deux entretiens peuvent être regroupés en un seul entretien pour une question de praticité.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'absence d'entretien, mais également l'absence de formation au cours des 6 années précédant l'entretien « bilan », sont sanctionnées par l'abondement du CPF du salarié concerné, à hauteur de 3 000 €.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le salarié pourrait obtenir des dommages et intérêts s'il démontre un préjudice.

L'employeur doit obligatoirement informer le salarié des différentes méthodes et techniques utilisées pour cette évaluation. Il est aussi obligatoire de respecter quelques formalités :

- Consulter les instances représentatives du personnel (selon la taille de l'entreprise) : le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), le Comité d'Entreprise (CE) ou les délégués du personnel.
- Préparer une grille d'évaluation afin d'informer le salarié des 3 points qui seront abordés : « savoirs » qui regroupe les connaissances du métier, « savoir-faire » afin d'évaluer les performances dans son poste et la mise en application de ses connaissances. Mais aussi, « le savoir-être » qui définit le comportement en entreprise.

À la suite de cet entretien, il est important de formaliser le déroulement de l'entretien annuel par la rédaction d'un compte rendu d'évaluation.

ECONOMIE

Indice des loyers commerciaux (ILC) 3^{ème} trimestre 2022 : 126.13

Variation sur 1 an : + 5.37 %

Variation sur 3 ans : + 9.11 %

Variation sur 9 ans : + 16.28 %

Les autres indices sont disponibles sur notre site à l'adresse <http://www.auditeuroconseil.com/infos-utiles/>

Alain CARLES et toute l'équipe de AUDIT EURO CONSEIL vous adressent leurs meilleurs vœux pour une année 2023 toute en réussites, bonheurs et santé pour vous et ceux qui vous sont chers.

Rejoignez-nous sur notre site internet sur lequel vous pourrez trouver de nombreuses informations utiles : www.auditeuroconseil.com

Nous attirons votre attention sur le caractère synthétique de la présente note d'information qui, par définition, est forcément incomplète. Nous vous recommandons de nous consulter pour tout complément d'information.