

L'entretien d'évaluation annuel doit-il avoir lieu en présentiel ?

Réponse courte

Aucune disposition légale n'impose que l'entretien d'évaluation annuel se déroule en **présentiel**. L'employeur peut organiser cet entretien par **visioconférence** à condition de garantir la confidentialité des échanges et la qualité de la communication. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 confirme que le télétravailleur bénéficie des **mêmes droits en matière d'évaluation** que les salariés sur site.

L'essentiel est que l'entretien permette un **échange effectif** entre le salarié et son responsable hiérarchique. L'employeur doit veiller à ce que le format retenu n'affecte pas la qualité de l'évaluation ni ne désavantage le télétravailleur. Si une convention collective ou un accord d'entreprise impose le présentiel, cette disposition **prévaut** sur la pratique de l'entretien à distance.

Définition

L'entretien d'évaluation annuel en contexte de télétravail désigne l'échange formalisé entre un salarié en télétravail et son responsable hiérarchique, portant sur les **objectifs**, les **performances** et le **développement professionnel**. Le format de cet entretien doit garantir l'**égalité de traitement** entre télétravailleurs et salariés sur site, dans le cadre plus large de l'évaluation des performances en télétravail.

Questions fréquentes

Comment adapter les critères d'évaluation au télétravail ?

En intégrant des indicateurs de résultat plutôt que de présence physique. Les critères doivent rester objectifs et identiques pour tous les salariés occupant des postes comparables, conformément à l'article L. 251-1 du Code du travail relatif à l'égalité de traitement.

L'entretien d'évaluation annuel doit-il être en présentiel ?

Non. Aucune disposition légale n'impose le présentiel. L'employeur peut organiser cet entretien par visioconférence à condition de garantir la confidentialité des échanges et la qualité de la communication. La convention du 20 octobre 2020 confirme l'égalité des droits d'évaluation.

Le salarié peut-il choisir le format de l'entretien ?

C'est une bonne pratique. Laisser le choix au salarié entre présentiel et distance lorsque les deux formats sont techniquement possibles favorise un échange de qualité. Cette souplesse respecte les préférences individuelles tout en préservant les exigences de l'évaluation annuelle.

Quelles conditions pour un entretien d'évaluation à distance ?

Confidentialité garantie, qualité technique de la connexion, environnement privé pour chaque partie, transmission préalable de la grille d'évaluation et des objectifs, et formalisation par un compte rendu signé. L'entretien doit avoir lieu au moins une fois par an pour tout salarié.

Une convention collective peut-elle imposer le présentiel ?

Oui. Si une convention collective ou un accord d'entreprise impose le présentiel, cette disposition prévaut sur la pratique de l'entretien à distance. Il convient donc de vérifier les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise avant de retenir un format distanciel.

Une évaluation moins favorable des télétravailleurs est-elle discriminatoire ?

Oui. L'employeur qui évalue systématiquement les télétravailleurs de manière moins favorable que les salariés sur site s'expose à une action en discrimination. Les critères d'évaluation doivent être objectifs et identiques pour les salariés occupant des postes comparables.

Conditions d'exercice

L'organisation de l'entretien d'évaluation d'un télétravailleur obéit à plusieurs exigences.

Exigence	Détail
Égalité de traitement	Le télétravailleur a droit au même processus d'évaluation que les salariés sur site
Confidentialité	L'entretien doit se dérouler dans des conditions garantissant la confidentialité
Qualité de l'échange	Le format choisi doit permettre un dialogue effectif et constructif
Convention collective	Respecter les dispositions conventionnelles imposant le présentiel le cas échéant
Documentation	Le compte rendu d'entretien est formalisé par écrit, quel que soit le format
Fréquence	L'entretien doit avoir lieu au moins une fois par an, comme pour tout salarié

Modalités pratiques

L'organisation de l'entretien d'évaluation à distance nécessite des adaptations techniques.

Étape	Détail
Choisir le format	Déterminer si l'entretien se tient en présentiel, en visioconférence ou en hybride
Garantir la technique	S'assurer de la qualité de la connexion et de la disponibilité des outils
Prévoir la confidentialité	Vérifier que chaque partie dispose d'un espace confidentiel pour l'échange
Transmettre les documents	Envoyer la grille d'évaluation et les objectifs en amont
Formaliser	Rédiger un compte rendu signé par les deux parties

Pratiques et recommandations

Laisser le choix au salarié entre un entretien en présentiel et un entretien à distance lorsque les deux formats sont techniquement possibles, pour favoriser un échange de qualité.

Garantir la confidentialité de l'entretien à distance en utilisant un outil de visioconférence sécurisé et en s'assurant que les deux parties sont dans un environnement privé.

Adapter les critères d'évaluation pour tenir compte des spécificités du télétravail, notamment en intégrant des indicateurs de résultat plutôt que de présence physique, conformément au cadre général du télétravail.

Proposer au moins un entretien en présentiel par an aux télétravailleurs réguliers pour maintenir la qualité du lien managérial.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Égalité des droits en matière d'évaluation et de carrière
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection des données personnelles lors de l'évaluation

L'employeur qui évalue systématiquement les télétravailleurs de manière moins favorable que les salariés sur site s'expose à une action en discrimination. Les critères d'évaluation doivent être objectifs et identiques pour tous les salariés occupant des postes comparables.

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.