

## FICHES CONSEILS

Anticiper  
les entretiens  
de l'année



OUEST CONSEILS

EXPERTISE COMPTABLE & AUDIT

# L'entretien professionnel

art. L. 6315-1 ; art. L.1225-27 du Code du travail

**obligatoire**



Qui est concerné ?

**L'ensemble des salariés** de toutes les entreprises.



Quand doit-il être organisé ?

L'entretien professionnel se tient **tous les 2 ans**.

Il est systématiquement proposé à la suite de certains congés (maternité, adoption, parental d'éducation, sabbatique).



Quel est l'objectif de cet entretien ?

- Étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.
- Informer le salarié sur ses droits en matière de formation (Validation des Acquis de l'Expérience professionnelle/ Compte Personnel de Formation).
- Mettre en place des actions de formation selon les souhaits du salarié.

L'ensemble des échanges est consigné par écrit.



Le salarié doit être averti lors de l'embauche qu'il bénéficiera d'un entretien professionnel.

L'entretien professionnel doit être distinct de l'entretien d'évaluation.

# L'entretien professionnel de bilan

art. L. 6315-1 du Code du travail

obligatoire



Quand doit-il être organisé ?

**Tous les 6 ans** révolus.

- Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.
- À compter de la 6<sup>e</sup> année, l'employeur a 1 an pour organiser cet entretien.
- Les périodes de suspension du contrat de travail, non assimilées à du temps de travail effectif, sont déduites de l'ancienneté.



Cet entretien permet de vérifier que le salarié a :

- Bénéficié de ses entretiens professionnels
- Suivi au moins une action de formation,
- Acquis des éléments de certification pour la formation ou la VAE,
- Bénéficié d'une progression salariale (individuelle ou collective) ou d'une progression professionnelle (horizontale ou verticale).

L'ensemble des échanges est consigné par écrit.



Entreprises de + de 50 salariés\*

Si l'employeur n'a pas organisé les entretiens professionnels et si le salarié n'a pas bénéficié d'une formation non obligatoire, l'employeur devra **abonder le CPF à hauteur de 3 000 €**.

*\*selon le calcul des effectifs de la sécurité sociale*

# L'entretien relatif au forfait jours

art. L. 3121-60 et s. du Code du travail

obligatoire



## Quand doit-il être organisé ?

Au moins **une fois par an** (sauf dispositions conventionnelles contraires)

En cas de besoin, le salarié peut demander un autre entretien s'il rencontre des difficultés dans l'exécution de son activité professionnelle (charge de travail, conciliation vie professionnelle/ vie personnelle ...).



## L'entretien porte sur :

- la charge de travail
- l'organisation du travail dans l'entreprise
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle
- la rémunération du salarié



Si l'entretien annuel des salariés en forfait jours n'est pas organisé, **la convention de forfait annuel en jours est privée d'effet** et le salarié peut solliciter le paiement d'heures supplémentaires.

Le CSE\* doit être consulté sur

- le recours aux conventions de forfait,
- les modalités de suivi de la charge de travail.

Cette consultation s'inscrit dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire qui a pour thème "la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi".

POINT CSE



\* Le Comité Social et Économique des entreprises d'au moins 50 salariés

# L'entretien d'évaluation

art. L. 1222-2 et s. du Code du travail

facultatif



## À quoi sert l'entretien d'évaluation ?

Il permet de dresser le **bilan** de l'année écoulée, de fixer de nouveaux **objectifs** ainsi qu'évaluer la qualité du travail du salarié.



## Quand doit-il se dérouler ?

En règle générale, il s'effectue **tous les ans**.  
Il est facultatif, sauf dispositions conventionnelles contraires (notariat, actions sociales ...).

## Modalités

Les salariés doivent être avertis préalablement :

- des méthodes et techniques d'évaluation mises en place
- de la collecte des informations personnelles les concernant

Les méthodes d'évaluation doivent être pertinentes et les techniques subjectives et discriminatoires sont à proscrire.

Le compte rendu d'évaluation doit être distinct du compte-rendu de l'entretien professionnel.



Le CSE doit être consulté avant la mise en place des entretiens d'évaluation