

21/12/2018

**Entretien d'évaluation, entretien de suivi du forfait jours et entretien professionnel : quelles différences et quelles sanctions?**

Les entretiens professionnels devant ou pouvant être mis en place au sein de l'entreprise sont nombreux et varient selon les événements rencontrés.

Il est ainsi fréquent qu'un employeur ait déjà eu à organiser les entretiens suivants :

- Entretien d'évaluation
- Entretien professionnel
- Entretien de début et de fin de mandat pour un représentant titulaire ou le titulaire d'un mandat syndical
- Entretien télétravail, etc.

Certains entretiens sont obligatoires, et strictement encadrés par la loi, alors que d'autres sont facultatifs et servent essentiellement d'outils de gestion et de dialogue au service de l'entreprise et des salariés.

Focus sur 3 entretiens à ne pas confondre :

1) L'entretien d'évaluation (EAP) n'est pas obligatoire mais conseillé.

En principe, l'EAP est annuel et a pour finalité de permettre à l'employeur de disposer d'éléments objectifs pour justifier ses décisions notamment en matière de promotion, de rémunération, et le cas échéant, de différences de traitement entre salariés.

Il doit être établi par rapport à une fiche de poste, à des objectifs, aux attentes de l'entreprise et des salariés.

L'EAP doit donc être spécifique en fonction :

- De l'activité de l'entreprise
- Des salariés concernés. Il faut déterminer, pour chaque catégorie de personnel, les objectifs recherchés
- Des documents déjà existants dans l'entreprise : objectifs écrits, fiches de poste, référentiel d'emploi, référentiel de compétences, projet de formation écrit de l'entreprise....
- Des finalités et des suites effectives qui seront données à l'entretien (formations, organisation du travail, politique salariale, communication interne, moyens d'accompagnement...)

La mise en place d'un dispositif d'évaluation doit être soumis à l'avis des IRP ([Cass. soc. 28 novembre 2007 n° 06-21.964](#) ; [Cass. soc. 10 avril 2008 n° 06-45.741](#)).

Les méthodes et techniques utilisées pour l'évaluation ou le recueil des informations doivent également être portées préalablement à la connaissance des salariés.

2) L'entretien sur le suivi du forfait jours est obligatoire annuellement et doit être distinct de l'EAP.

En principe, le contenu de l'entretien sur le suivi du forfait jours est prévu par un accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche.

En l'absence d'un tel accord, l'article [L. 3121-65 du Code du travail](#) prévoit que l'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié en forfait jours pour évoquer :

- La charge de travail, qui doit être raisonnable
- L'organisation du travail
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle
- La rémunération

3) L'entretien individuel sur l'évolution professionnelle

La tenue de cet entretien est obligatoire tous les 2 ans et doit être distinct de l'EAP ([L. 6315-1](#)).

Cet entretien :

- Est consacré à l'examen des perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi
- Comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un compte rendu dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel doit également être systématiquement proposé :

- À tout salarié de retour suite à une absence pour :
  - ☞ Congé de maternité
  - ☞ Congé parental d'éducation
  - ☞ Congé de proche aidant
  - ☞ Congé d'adoption
  - ☞ Congé sabbatique
  - ☞ Période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à [l'article L. 1222-12](#)
  - ☞ Période d'activité à temps partiel au sens de [l'article L. 1225-47](#)
  - ☞ Arrêt longue maladie prévu à [l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale](#)
- À l'issue d'un mandat syndical

Par ailleurs, tous les 6 ans, cet entretien dresse, en sus, un état des lieux récapitulant le parcours professionnel du salarié (entretien de parcours).

Cet état des lieux doit permettre de vérifier si le salarié a bénéficié des entretiens professionnels biennaux et s'il a :

- a) Suivi au moins une action de formation
- b) Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience
- c) Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Les sanctions en cas de non-respect ne sont pas négligeables pour les entreprises de + de 50 salariés.

Lorsqu'un salarié d'une entreprise d'au moins 50 salariés, n'a pas bénéficié de l'entretien professionnel tous les 2 ans **et** :

- Jusqu'au 31 décembre 2018, d'au moins 2 des 3 mesures visées en a), b), c)
- À compter du 01<sup>er</sup> janvier 2019, d'au moins 1 formation non obligatoire c'est-à-dire non prescrite par une disposition de nature légale ou réglementaire

l'employeur doit à titre de première sanction, abonder le CPF du salarié concerné de 100 heures (130 heures pour les salariés à temps partiel) ([L 6323-13](#), [L 6323-15](#), [R 6323-3](#) du Code du travail).

En pratique, l'employeur doit verser, avant le 1<sup>er</sup> mars, à l'OPCA dont il relève, une somme forfaitaire correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par un montant forfaitaire fixé à 30 € (soit 3 000 € pour un salarié à temps plein et 3 900 € pour un salarié à temps partiel).

En cas de contrôle, l'entreprise qui n'a pas opéré le paiement de cette somme forfaitaire ou qui a opéré un paiement insuffisant est mise en demeure par l'OPCA de procéder à ce versement.

À défaut, l'entreprise est alors redevable auprès du Trésor public d'une amende égale au double de la somme initialement due (soit 6.000 € pour un salarié temps plein dont le CPF a été abondé de 0 heures) et 7 800 € pour un salarié à temps partiel ([L. 6323-13](#), [L 6331-6](#), [L 6331-28](#), [L 6331-30](#)).

Au-delà de la pénalité financière susvisée, les salariés pourraient également solliciter des dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de formation.