



Les entretiens obligatoires

MAJ : 15/04/2025

Préambule

Les entretiens rh sont des outils clés pour favoriser la performance, le développement, et le bien-être de vos collaborateurs.

Il est important de noter que seuls deux entretiens sont obligatoires selon le code du travail : **l'entretien professionnel et l'entretien forfait jours**. A l'inverse, **l'entretien annuel d'évaluation** n'a qu'un caractère **facultatif** pour l'employeur, même si en termes de motivation des salariés, il est essentiel.

Ces rencontres revêtent une importance majeure pour le suivi de la carrière de vos salariés et l'optimisation de vos ressources humaines.

Notre équipe est là pour vous accompagner dans la mise en place et la réalisation de ces entretiens, afin de garantir une gestion efficace de vos talents et le respect des obligations légales.

1. L'entretien professionnel

1.1. Obligation et fréquence



L'entretien professionnel est **obligatoire** quel que soit la taille de l'entreprise et quel que soit la nature des contrats de travail.

Cet entretien doit être réalisé **tous les 2 ans**, et systématiquement au retour de certaines absences comme le congé maternité, congé parental d'éducation ou les arrêts maladie de plus de 6 mois.

1.2. Objet

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives **d'évolutions professionnelles**, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Lors de l'entretien, un bilan sur les actions de formation et d'évolution est proposé.

Enfin, il s'agit d'une réflexion sur l'avenir du salarié, sur le poste occupé et son projet professionnel.

Tous les 6 ans de présence du salarié dans l'entreprise, l'entretien doit permettre d'élaborer un **état des lieux récapitulatif du parcours professionnel** du salarié, avec un bilan spécifique.

Lors de cet entretien, l'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années d'un entretien professionnel tous les deux ans. Par ailleurs, l'employeur doit s'assurer que le salarié a suivi au moins une action de formation, a acquis des éléments de certification et a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

1.3. Risques

En l'absence de mise en œuvre d'entretien professionnel, l'employeur commet une faute et s'expose au paiement de dommages et intérêts pour le salarié.

De plus, dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, lorsque le salarié n'a pas bénéficié d'entretien professionnel au cours des **6 dernières années**, l'employeur **doit abonder le compte personnel de formation** (CPF) du salarié de 3 000 euros.

Enfin, il pourra être difficile pour l'employeur de mettre en place un licenciement économique.

2. L'entretien d'évaluation

2.1. Obligation et fréquence

Cet entretien d'évaluation est **facultatif** sauf s'il est défini par convention ou accord d'entreprise.

Cet entretien peut être organisé à l'année ou au semestre.

2.2. Objet



L'objectif de l'entretien d'évaluation est **d'évaluer les performances et compétences** du salarié.

De plus, il s'agira de dresser un bilan de la période écoulée et de définir les objectifs.

2.3. Risques

Nous conseillons de réaliser des entretiens d'évaluation avec vos salariés afin d'éviter leur démotivation et de prévenir d'éventuelles démissions.

L'absence d'entretien annuel peut poser difficulté par la suite pour justifier l'insuffisance professionnelle du salarié.

3. L'entretien forfait jours

3.1. Obligation et fréquence



L'employeur est obligatoirement tenu d'organiser un entretien annuel avec les salariés en forfait jours et ce quel que soit la taille de l'entreprise.

L'employeur doit organiser cet entretien au moins une fois par an avec le salarié. La convention collective ou l'accord collectif qui instaure le forfait jours ou le cas échéant l'employeur, peuvent prévoir plusieurs entretiens au cours de l'année.

Nous conseillons aux employeurs d'en prévoir au moins 2 par an.

3.2. Objet

Cet entretien a pour objectif de s'assurer que la charge de travail du salarié est raisonnable. Ainsi, cela permet de veiller à la santé et à la sécurité du salarié.

3.3. Risques

Le non-respect de cette obligation entrainera **la nullité de la convention de forfait annuel en jours**.

De plus, le salarié pourra demander :

- **Le rappel des heures supplémentaires** à partir de la 35^{ème} heures. En effet, le salarié sera considéré comme ayant perçu une rémunération pour 35 heures hebdomadaires.
- **Le paiement de dommages et intérêts** pour non-respect des durées maximales du travail, des durées minimales de repos et pour travail dissimulé.

Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée.

Contact

Claire APPELGHEM

DRH/Responsable Droit social

claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com