



## CARRIÈRE, DISCIPLINE, ÉVALUATION : DES ENTRETIENS DISTINCTS AUX OBJECTIFS DIFFÉRENTS

### Public visé

Aux syndicats et bases syndicales



### Contexte : que se passe t-il ?


Une fois passé l'entretien d'embauche, après la signature du contrat de travail, diverses échéances jalonnent l'exécution de celui-ci. Il s'agit d'entretiens, obligatoires ou facultatifs, récurrents ou ponctuels, entre le salarié et l'employeur.



Lorsqu'ils présentent un caractère obligatoire, ces entretiens sont encadrés par le Code du travail ; ce n'est pas le cas en général lorsqu'il s'agit d'entretiens facultatifs.


Le tableau qui suit présente parmi ces divers entretiens ceux pour lesquels les confusions existent.


Parmi les autres entretiens plus ou moins récurrents, il existe notamment le suivi du forfait jours, le suivi du télétravail, le début ou la fin de mandat de représentant du personnel, les différents entretiens préalables au licenciement (*pour motif personnel ou économique*) ou à une rupture conventionnelle...

### Le détail ci-dessous

	<b>ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL</b> ( <i>ex-entretien professionnel</i> )	<b>ENTRETIEN D'ÉVALUATION ou ENTRETIEN ANNUEL</b>	<b>ENTRETIEN DISCIPLINAIRE</b>
<b>Caractère</b>	<b>Obligatoire</b>	<b>Facultatif</b> ( <i>pouvoir de direction de l'employeur</i> )	<b>Obligatoire</b> ( <i>si la sanction envisagée est une sanction ayant un effet sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière, sa rémunération mise à pied, rétrogradation, licenciement...</i> )

	<b>ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL</b> <i>(ex-entretien professionnel)</i>	<b>ENTRETIEN D'ÉVALUATION ou ENTRETIEN ANNUEL</b>	<b>ENTRETIEN DISCIPLINAIRE</b>
<b>Objet</b>	<p><u>Il est consacré :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel et leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise,</li> <li>• À sa situation et à son parcours professionnel,</li> <li>• À ses besoins de formation,</li> <li>• À ses souhaits d'évolution professionnelle,</li> <li>• À l'activation par le salarié de son compte personnel de formation,</li> <li>• Aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer.</li> <li>• Et au conseil en évolution professionnelle.</li> </ul> <p><b>À noter :</b> Il ne doit pas être confondu avec l'entretien d'évaluation. Même si ces deux entretiens peuvent se tenir à la même date, ils n'ont pas les mêmes objectifs.</p>	<p><u>Il est consacré :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation des compétences, parfois le « potentiel », du salarié</li> <li>• Faire le point sur son travail de l'année passée et fixer les objectifs</li> <li>• Justifier ou refuser une augmentation salariale</li> <li>• Dans certains cas, classer les salariés.</li> </ul>	<p><u>Il permet :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À l'employeur d'entendre les explications du salarié sur les faits qui lui sont reprochés et décider éventuellement d'une sanction.</li> </ul>
<b>Parties présentes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction.</li> <li>• Le salarié.</li> </ul> <p><b>À noter :</b> Dans les entreprises de moins de 300 salariés, pour préparer l'entretien, le salarié peut bénéficier du dispositif de conseil en évolution professionnelle [1].</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employeur ou son représentant (<i>ex : responsable hiérarchique</i>).</li> <li>• Le salarié.</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employeur (<i>pouvant être assisté par un membre de la hiérarchie [2]</i>)</li> <li>• Le salarié (<i>pouvant être assisté par un salarié de l'entreprise ou, si la sanction envisagée est un licenciement et qu'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié [3]</i>).</li> </ul>

	<b>ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL</b> <i>(ex-entretien professionnel)</i>	<b>ENTRETIEN D'ÉVALUATION ou ENTRETIEN ANNUEL</b>	<b>ENTRETIEN DISCIPLINAIRE</b>
<p><b>Périodicité</b></p>	<p>Organisé sur le temps de travail</p> <p><b>Dans la première année suivant l'embauche puis tous les quatre ans.</b></p> <p><b>À noter :</b>  <b>Dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière</b> (pour évoquer, s'il y a lieu, l'aménagement du poste, la prévention de l'usure professionnelle...).</p> <p><b>Dans les deux années précédant le 60ème anniversaire</b> (pour évoquer les conditions de maintien dans l'emploi et les aménagements de fin de carrière).</p> <p><b>Tous les 8 ans</b>, réalisation lors de l'entretien d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.</p> <p><b>À noter :</b>  Il doit être systématiquement proposé à l'issue du :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Congé de maternité,</li> <li>• Congé parental d'éducation,</li> <li>• Congé de proche aidant,</li> <li>• Congé d'adoption,</li> <li>• Congé sabbatique,</li> <li>• Période de mobilité volontaire sécurisée,</li> <li>• Période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie,</li> <li>• Mandat syndical.</li> </ul> <p>Il se tient aussi suite à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité.</p>	<p>En général, périodicité <b>annuelle</b>.</p> <p>Les salariés doivent être informés et le CSE consulté en amont de la mise en place d'un système d'évaluation.</p> <p><b>À noter :</b>  Il ne doit pas être confondu avec l'entretien de parcours professionnel. Même si ces deux entretiens peuvent se tenir à la même date, ils n'ont pas les mêmes objectifs.</p>	<p><b>Ponctuelle</b> en cas de mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.</p> <p>Nécessite une convocation écrite qui précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- date, heure et lieu,</li> <li>- objet de l'entretien</li> <li>- possibilité d'être assisté.</li> </ul> <p><b>À noter :</b>  Un délai suffisant doit exister entre la convocation et la date de l'entretien. Si le licenciement est envisagé, ce délai est de 5 jours ouvrables [4].</p>

	<b>ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL</b> <i>(ex-entretien professionnel)</i>	<b>ENTRETIEN D'ÉVALUATION ou ENTRETIEN ANNUEL</b>	<b>ENTRETIEN DISCIPLINAIRE</b>
<b>Effets / suites</b>	<p>Document écrit remis au salarié.</p> <p>Possibilité de mettre en place les dispositifs de formation professionnelle : reconversion, projet de transition professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience...</p>	<p>Le salarié peut refuser de signer le document issu de l'entretien mais cela n'invalide pas ledit entretien.</p> <p>Ce compte-rendu doit être rédigé de manière objective et contenir des informations concrètes et vérifiables. Il peut constituer un élément de preuve pour l'une ou l'autre des parties.</p> <p>Le salarié a le droit d'obtenir les données de son évaluation.</p>	<p>Le code du travail ne prévoit pas la rédaction d'un procès-verbal ou d'un compte-rendu. Mais le conseiller du salarié peut le rédiger et le fournir au salarié pour les suites éventuelles de la procédure.</p> <p>La sanction, qui doit être motivée, est notifiée par écrit au salarié dans un délai compris entre deux jours ouvrables et un mois après le jour de l'entretien.</p>
<b>Risques, sanctions si absence entretien</b>	<p>Au bout de 8 ans sans entretien et au moins une formation réalisée, pour les entreprises de plus de 50 salariés : abondement du CPF par l'employeur [5] à hauteur de 3.000€.</p>	<p>L'évaluation des salariés étant une faculté de l'employeur, son absence est sans effet. Par contre, un dispositif peut tout à fait être reconnu illicite et donc annulé par les juges (<i>critères non objectifs, imprécis, méthodes non scientifiques, classement établi à l'avance...</i>).</p>	<p>En cas de procédure irrégulière, possibilité pour le Conseil de prud'hommes d'annuler la sanction (<b>attention</b> : non applicable en cas de licenciement ou rupture anticipée d'un CDD pour faute grave).</p>
<b>Sources</b>	<p>C. Trav. Art. L6315-1</p> <p><b>À noter :</b> Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions particulières en matière de formation professionnelle.</p>	<p>C. Trav. Art. L1222-2 à 4</p> <p><b>À noter :</b> Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions particulières en matière d'évaluation des salariés.</p>	<p>C. Trav. Art. L1332-2</p> <p><b>À noter :</b> Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions particulières en matière disciplinaire.</p>

## Références et textes



- [1] [www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org)
- [2] Cass. Soc. 05/03/1987, n°85-41.607
- [3] C. Trav. Art. L1232-4
- [4] C. Trav. Art. L1232-2
- [5] C. Trav. Art. L6323-13



RETROUVEZ TOUTES LES  
NOTES JURIDIQUES ICI