



LES ENTRETIENS

EN BREF



Il existe **3 types d'entretiens** liés à votre **activité professionnelle** :

- l'entretien **professionnel**,
- l'**entretien annuel** d'évaluation,
- l'entretien de **suivi de la charge de travail** (salariés au forfait jours).

Ces trois entretiens ont chacun des **objectifs différents** et **ne doivent pas être confondus**.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

➔ Chaque salarié est informé dès l'embauche qu'il bénéficie **tous les deux ans** d'un **entretien professionnel** consacré à ses **perspectives d'évolution professionnelle**, notamment en termes de **qualification** et **d'emploi** (Art. [L6315-1](#) C trav.).

➤ L'objectif de l'entretien professionnel :

Il permet de donner des informations sur :

- ☐ les **perspectives d'évolution professionnelle** du salarié
- ☐ la **validation des acquis de l'expérience** ([VAE](#)),
- ☐ l'activation du **Compte Personnel de Formation** ([CPF](#)),
- ☐ les **abondements de ce compte** que l'employeur peut financer,
- ☐ le **conseil en évolution professionnelle** ([CEP](#)).

N.B. Cet entretien **ne porte pas** sur l'évaluation du travail et **ne doit pas être confondu** avec l'**entretien annuel d'évaluation**. Ces entretiens doivent **être menés séparément** et donnent lieu à des **compte rendus distincts**. À FMM, les **entretiens professionnels** sont menés par les personnels de la **DRH**.

➤ Périodicité des entretiens professionnels :

- ☐ Il a lieu **tous les 2 ans**,
- ☐ Il est **systématiquement proposé** au salarié lors du **retour de certains congés** (ex : **maternité, adoption, parental, sabbatique...**), d'un **arrêt longue maladie** ou d'un **mandat syndical**.



➔ **Tous les 6 ans**, cet entretien récapitule le **parcours du salarié** pour savoir s'il a :

- ☐ **bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans**,
- ☐ **suivi au moins une action de formation**,
- ☐ **acquis des éléments de certification par la formation** ou par une **validation des acquis de son expérience** (VAE),
- ☐ **bénéficié d'une progression salariale** ou **professionnelle**.

N.B. Cet état des lieux est consigné dans un **document** dont une copie vous est remise. Lorsqu'au cours de ces six années, vous n'avez **pas bénéficié des entretiens prévus** et d'**au moins une formation non obligatoire**, votre **compte personnel de formation (CPF)** est **abondé de 3 000 €** par l'employeur (Art. [L6323-13](#) et [R6323-3](#) C. trav.).

L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION

- ➔ L'entretien annuel d'évaluation est prévu par l'article I/4.2 de l'[Accord FMM](#). C'est un moment d'échange entre le **collaborateur** et son **responsable hiérarchique** qui a pour objectif de **faire le bilan de l'activité du collaborateur durant l'année écoulée** et d'étudier les perspectives pour l'année à venir.

N.B. Vous pouvez solliciter **un autre référent** que votre supérieur hiérarchique pour réaliser cet entretien.

➤ Les objectifs de l'entretien annuel :

- ☐ faire un bilan de l'activité sur le poste et des **compétences associées**, des moyens alloués par l'entreprise, des **actions de formation réalisées**, ainsi que des **attentes de l'entreprise pour la période à venir** ;
- ☐ faire le point sur les missions de l'année passée et de l'année à venir ;
- ☐ évaluer les **besoins de formation** ;
- ☐ débattre des **compétences** mises en œuvre par le salarié dans son emploi.



➔ Lorsque le salarié perçoit une prime sur objectifs contractuelle :

- ☐ La **détermination des objectifs**, du **poids** de chaque objectif, des **délais** ainsi que des **moyens nécessaires** mis en œuvre pour l'**atteinte de ces objectifs** est discutée lors d'un **entretien spécifique**.
- ☐ Le **bilan est fait sur les objectifs réalisés** et les raisons pour lesquelles, le cas échéant, certains des objectifs n'ont été que partiellement atteints.
- ☐ La **prime sur objectifs est formalisée par un avenant** au contrat de travail pour l'année ou la période considérée.

➤ Déroulement de l'entretien annuel :

- ☐ L'entretien est **programmé à l'avance** pour en permettre la préparation entre le salarié et son responsable hiérarchique.
- ☐ Chacun est amené à **exprimer son point de vue** et à le **motiver**.
- ☐ L'entretien est **formalisé par un écrit**. Le salarié peut y inscrire ses observations.
- ☐ Un exemplaire de cet écrit **signé des deux parties** est **remis au salarié**. Le cas échéant, le salarié **formalise son refus de signature** par écrit.
- ☐ L'**original** est transmis à la **Direction des Ressources Humaines**. Le contenu est **confidentiel**.

L'ENTRETIEN DE SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL

- ➔ Un **entretien spécifique** est prévu, **concomitamment à l'entretien annuel**, entre le **salarié au forfait annuel en jours** et sa hiérarchie afin d'examiner :

- ☐ l'organisation et la répartition de sa **charge de travail**,
- ☐ l'**amplitude de ses journées** travaillées,
- ☐ l'**articulation** entre son **activité professionnelle** et sa **vie personnelle**,
- ☐ sa **rémunération**.

N.B. Cet entretien est une **condition essentielle de validité** de la convention de **forfait en jours**. L'absence d'entretien prive d'effet la convention de forfait.





Évaluation de la charge de travail :

- ☐ Le supérieur hiérarchique doit s'assurer que **les missions fixées au salarié au forfait jours** sont réalisables avec les moyens dont il dispose.
- ☐ Au cours de l'entretien, **le collaborateur fait part de la perception qu'il a de sa charge de travail** ainsi que de **sa perception de l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle**.
- ☐ Le supérieur hiérarchique communique en retour **son appréciation quant à l'évaluation de la charge de travail faite par le salarié**. Si une **situation de déséquilibre est constatée**, le supérieur hiérarchique définit un **plan d'actions prévoyant les mesures correctives** nécessaires.
- ☐ Un **compte rendu écrit** est établi à l'issue de l'entretien et **transmis à la DRH**.

N.B. En cas de **différence d'appréciation** quant au **caractère excessif de la charge de travail**, le collaborateur ou son supérieur peuvent **solliciter un entretien avec le N+2 ou le responsable RH**.



Entretiens ponctuels :

- ☐ Des **points réguliers entre le collaborateur et son responsable hiérarchique**, tout au long de l'année, permettent d'apprécier et d'échanger de manière approfondie sur sa **charge de travail**.
- ☐ Le salarié peut, à tout moment, **alerter son responsable** s'il estime avoir une **charge de travail excessive**. Un entretien est fixé sans délai et **les tâches à effectuer sont conjointement classées par ordre de priorité**.
- ☐ **Si des difficultés d'organisation persistent**, le collaborateur et son supérieur peuvent solliciter **un nouvel entretien avec le N+2 ou la DRH** afin qu'une **solution opérationnelle soit trouvée**.



À SAVOIR

- L'omission par l'employeur, **même une seule année**, d'organiser l'**entretien portant sur la charge de travail** a pour conséquence de **remettre en cause l'intégralité de la convention de forfait en jours** (Cass. soc. 25/01/2017, n° [15-21.950](#)). Dès lors le salarié peut prétendre au **paiement d'heures supplémentaires depuis son embauche**, dans la limite du délai de prescription, actuellement fixé à trois années.
- L'employeur est tenu d'organiser un **entretien annuel individuel avec chaque salarié soumis au forfait annuel en jours** dans l'entreprise. Il ne peut en aucun cas y déroger (Cass. Soc. 12/03/2014 : n° [12-29141](#)). En cas de **défaut d'entretien**, cela aura pour conséquence de **priver d'effet la convention individuelle de forfait** (Cass. soc. 29/06/2011, n° [09-71107](#)).
- L'**entretien d'évaluation ne peut être assimilé à l'entretien professionnel**. Le fait pour un salarié d'avoir bénéficié d'entretiens d'évaluation ne peut permettre à l'employeur de **s'exonérer de sa responsabilité pour ne pas avoir réalisé l'entretien professionnel du salarié** (Cass. Soc. 6/07/2016, n° [15-18.419](#)). L'employeur peut également être amené à devoir verser des **dommages et intérêts** au salarié pour **mauvaise exécution du contrat de travail**. Cet arrêt rendu s'agissant d'une obligation conventionnelle d'entretien professionnel est transposable à l'obligation issue de la loi du 5 mars 2014.
- L'exercice d'une **activité syndicale ou élective ne peut pas être pris en compte dans l'évaluation professionnelle d'un salarié**, sauf disposition d'un accord collectif prévoyant la valorisation de l'exercice d'activité syndicale (Cass. soc. 1/02/2017, n° [15-20.799](#)).