

L'organisation de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel. Par Kevin Bouleau, Avocat.

Parution : jeudi 10 août 2023

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/entretien-annuel-evaluation-entretien-professionnel-biannuel-peuvent-etre,46958.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Par un arrêt du 5 juillet 2023 (Cass. soc., 5 juillet 2023, n°21-24.122), la Cour de cassation précise que l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien biannuel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, peuvent être organisés à la même date, « pourvu que, lors de la tenue de ce dernier, les questions d'évaluation ne soient pas évoquées ».

L'article L6315-1 du Code du travail garantit à chaque salarié le bénéfice d'un entretien professionnel tous les deux ans.

Cet entretien est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. L'employeur doit évoquer les informations relatives à

« la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte (...) ».

D'autre part, l'entretien annuel d'évaluation n'est obligatoire qu'en cas de mention dans une convention collective. L'entretien doit utiliser des critères pertinents, précis et objectifs, afin d'évaluer les aptitudes professionnelles du salarié.

Compte tenu de leurs objets distincts, l'employeur peut-il valablement organiser ces deux entretiens durant la même journée ?

En l'espèce, une société organisait les entretiens annuels d'évaluation et les entretiens professionnels simultanément, de sorte que les salariés concernés bénéficiaient des deux entretiens le même jour.

Plusieurs institutions représentatives du personnel ainsi qu'une organisation syndicale ont assigné la société devant le Tribunal de Grande Instance de Nanterre (aujourd'hui appelé « Tribunal judiciaire ») sur le fondement de la violation de l'article L6315-1 du Code du travail, et au titre d'un manquement à son obligation de santé et de sécurité.

Les demandeurs estimaient que l'article L6315-1 du Code du travail s'oppose à ce que l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel biannuel soient organisés durant la même journée.

Ils affirmaient qu'une période de temps d'une journée doit être prévu entre les deux entretiens.

L'article L6315-1 précise qu'aucune question « (...) ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié », ce qui signifie qu'il est nécessaire de distinguer ces deux entretiens, sans toutefois préciser un quelconque délai entre ces derniers.

La Cour d'appel de Versailles confirme le jugement de première instance et précise que :

« ni les dispositions légales applicables ni la jurisprudence n'imposent la tenue de ces entretiens à des dates différentes, la seule obligation résidant dans le fait de rédiger deux comptes rendus distincts, ce qui est le cas au sein de la société ».

Les institutions représentatives du personnel et l'organisation syndicale se sont pourvues en cassation.

Dans un arrêt rendu au visa de l'article L6315-1 du Code du travail, la Cour de cassation, confirme la position des juges du fonds, en précisant que « rien ne s'oppose pas à la tenue à la même date de l'entretien d'évaluation et de l'entretien professionnel ».

En pratique, on recommandera d'espacer dans la journée les deux entretiens, et de prévoir deux convocations distinctes ainsi que deux comptes-rendus distincts.

En effet, la chambre sociale rappelle bien que les deux entretiens doivent rester distincts, et que les questions d'évaluations ne doivent pas être évoquées lors de l'entretien professionnel.

Si la solution a été rendue sous l'empire du droit antérieur, cette solution est, selon nous, parfaitement transposable à la rédaction actuelle de l'article L6315-1.

Kevin Bouleau Avocat au Barreau de Paris Cabinet Ekiye Avocats <http://ekipe-avocats.com>