

L'entretien professionnel : attention aux erreurs de casting !

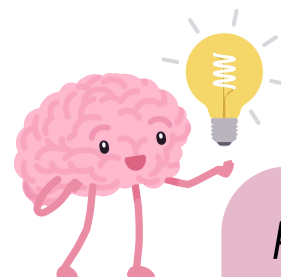


- Article L.521-1 CGFP
- Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014
- CAA Bordeaux, 7 octobre 2025, req. n° 23BX03179
- TA Montpellier, 21 novembre 2025, req. n° 2306710
- CAA Toulouse, 9 décembre 2025, req. n°24TL00353



- Le juge administratif réaffirme avec fermeté dans plusieurs décisions les **responsabilités en matière de réalisation de l'entretien professionnel**, à peine d'annulation du compte-rendu d'entretien professionnel.
- Dans une affaire, la réalisation de l'entretien professionnel avait été confiée à la DRH en raison de tensions avec le supérieur hiérarchique. Dans deux autres affaires, l'agent contestait la présence de tiers (N+2 et adjoint du N+1) lors de l'entretien.
- Le juge rappelle que, l'entretien professionnel doit être conduit par le **supérieur hiérarchique direct** de l'agent, malgré des tensions dans leurs relations. La DRH ne peut se substituer au supérieur hiérarchique direct.

Ce n'est qu'en raison du contexte, notamment du caractère conflictuel des relations entre l'agent et son supérieur hiérarchique, que la présence d'un **tiers observateur** peut être admise, dès lors qu'elle n'a pas exercé une influence sur le compte rendu de l'entretien.



Plus qu'un simple entretien, l'entretien professionnel est un **acte managérial** fort et un moment privilégié de **dialogue** avec le supérieur hiérarchique aux répercussions directes sur la vie professionnelle des agents.



Que faire en cas d'absence du supérieur hiérarchique ?

Si l'absence du supérieur hiérarchique est ponctuelle, il convient de **replanifier l'entretien**.
Si son absence se prolonge (ex. arrêt maladie) et ne lui permet pas de réaliser l'entretien dans les délais, la collectivité doit organiser malgré tout l'entretien, en ayant recours au N+2 ou au supérieur hiérarchique provisoirement nommé.



Et si l'agent est malade ?

Si l'absence de l'agent est ponctuelle, il convient de reporter la date de l'entretien. Si l'état de santé de l'agent le permet, il est possible de lui proposer **d'adapter les modalités de réalisation de cet entretien**: échange téléphonique, visioconférence ou envoi d'observations écrites en amont. Le juge administratif n'admet l'absence de réalisation d'entretien qu'en cas d'absence de longue durée (CLM, CLD, CMO sur la quasi totalité de l'année par ex.).

Le petit +
DES JURISTES

L'entretien professionnel est-il obligatoire ?



Un entretien professionnel doit être organisé **une fois par an** pour :

- les fonctionnaires titulaires
- les agents contractuels engagés en CDI et CDD d'une durée supérieure à 1 an, y compris en contrat de projet

L'absence d'entretien professionnel fragilise les décisions de gestion et est susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité (sous réserve de la démonstration d'un préjudice).



A quoi sert l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel est un **outil central de gestion RH et de carrière** : il peut conditionner l'avancement de grade, la promotion interne, la rémunération... et parfois même la poursuite de la relation de travail. Le compte rendu doit ainsi restituer fidèlement la réalité des échanges et de l'évaluation.



Sandra GALISSARD
Responsable de pôle



Morgane ANDRE
Juriste

Vous n'avez pas trouvé la réponse à votre question? Contactez
l'équipe du **pôle conseil juridique et contentieux** :



05.63.60.19.08



conseiljuridique@cdg81.fr



Rébecca ROBERT
Juriste



Léonie BORDAGE
Juriste