.

GESTION DU PERSONNEL

**Effectuer les entretiens professionnels des salariés**

L’employeur doit organiser un entretien professionnel avec chaque salarié, selon une certaine fréquence. Le non-respect de cette obligation peut parfois être sanctionné. Le projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » devrait réformer le dispositif, mais tout dépendra du texte final voté pendant l'été.

**Entretien sur les perspectives d'évolution du salarié**

**Salariés concernés. -**L'entretien professionnel concerne tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé, etc.) et quelle que soit leur ancienneté. Il vise aussi les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Le projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » devrait en modifier le régime (projet de loi, art. 1 et 6 adoptés en première lecture par l'Assemblée nationale le 19 juin 2018).

**Objectif de l'entretien. -**L’entretien a pour but d’étudier les perspectives d’évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d’emploi. Celui qui a lieu tous les 6 ans nécessite pour l'employeur de procéder à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. En tout état de cause, ils ne portent pas sur l'évaluation du travail du salarié et doivent être bien distincts de l’entretien d’évaluation, quand celui-ci existe dans l’entreprise. (c. trav. [art. L. 6315-1](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L6315-1&idspad=LEGIARTI000033022351)).

**Informer le CSE. -**Le projet de loi prévoit la mise à disposition du comité social et économique (CSE) (ou comité d'entreprise lorsque le CSE n'est pas encore en place) d’informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

**Calendrier des entretiens**

**En principe, tous les deux ans. -**L’entretien professionnel a lieu minimum tous les 2 ans, à compter de la date d’entrée dans l’entreprise du salarié puis de la date de l’entretien précédent (c. trav. [art. L. 6315-1](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L6315-1&idspad=LEGIARTI000033022351)). Le projet de loi prévoit qu'un accord d’entreprise ou à défaut de branche, pourrait fixer une périodicité différente. En revanche, l’état des lieux tous les 6 ans ne pourrait pas être aménagé (voir ci-après).

**Cas particulier. -**Lorsque le salarié revient de certains congés ou absences, l'employeur doit lui proposer un entretien professionnel même si le précédent a eu lieu il y a moins de 2 ans. Le salarié peut refuser cette proposition. Sont concernés, les salariés de retour d'un (e) :

-congé de maternité (c. trav. [art. L. 1225-27](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L1225-27&idspad=LEGIARTI000028698012)) ;

-congé parental d’éducation total ou à temps partiel (c. trav. [art. L. 1225-47](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L1225-47&idspad=LEGIARTI000006900929) et [L. 1225-57](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L1225-57&idspad=LEGIARTI000029336723)) ;

-congé d’adoption (c. trav. [art. L. 1225-46-1](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L1225-46-1&idspad=LEGIARTI000028688308)) ;

-congé de proche aidant, l'entretien se déroulant alors avant le départ et au retour du congé (c. trav. [art. L. 3142-23](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3142-23&idspad=LEGIARTI000033022043)) ;

-période de mobilité volontaire sécurisée, dans les entreprises d'au moins 300 salariés (c. trav. [art. L. 1222-14](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L1222-14&idspad=LEGIARTI000028698016)) ;

-congé sabbatique (c. trav. [art. L. 3142-31](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3142-31&idspad=LEGIARTI000033022109)) ;

-arrêt de travail causé par une affection de longue durée ou d'une interruption de travail de longue durée (c. séc. soc. [art. L. 324-1](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006073189&numero=L324-1&idspad=LEGIARTI000031932281)).

L'employeur doit faire la même proposition au salarié qui termine un mandat syndical (c. trav. [art. L. 6315-1](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L6315-1&idspad=LEGIARTI000033022351)) ou un mandat de représentant du personnel titulaire lorsque son nombre d’heures de délégation sur l’année représente au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l’établissement (c. trav. [art. L. 2141-5](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L2141-5&idspad=LEGIARTI000035653309)). Notons, qu'à compter du 1er janvier 2020, de nouvelles règles s'appliqueraient selon la taille de l'entreprise [voir Dictionnaire Social, « Représentants du personnel (entretiens) »].

Le projet de loi prévoit que l'entretien pourrait avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste si le salarié en fait la demande. À l’heure actuelle, cette option laissée au libre choix du salarié existe uniquement lors d’un retour de congé parental d’éducation (c. trav. [art. L. 1225-57](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L1225-57&idspad=LEGIARTI000029336723)).

**Un entretien à part tous les six ans. -**Tous les 6 ans, l’entretien dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Le but est de vérifier si, au cours des 6 dernières années, le salarié a bénéficié d’un entretien professionnel tous les 2 ans, mais également d’apprécier s’il a (c. trav. [art. L. 6315-1](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L6315-1&idspad=LEGIARTI000033022351)) :

-suivi au moins une action de formation ;

-acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

-bénéficié d’une progression salariale ou professionnelle.

Selon le projet de loi, un accord d’entreprise (ou, à défaut, un accord de branche) pourrait mettre en place des critères différents pour apprécier le parcours professionnel du salarié, mais la périodicité de 6 ans ne pourrait pas être aménagée.

**Organisation de l'entretien**

**Signalement à l'embauche. -**L’employeur informe le salarié, lors de son embauche, qu’il bénéficiera tous les 2 ans d’un entretien professionnel avec lui ou son représentant (c. trav. [art. L. 6315-1](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L6315-1&idspad=LEGIARTI000033022351)). Le mode d’information est libre mais, pour des questions de preuve, un écrit reste préférable (ex. : courrier remis en main propre contre récépissé, clause dans le contrat de travail, livret d’accueil).

**Invitation à l'entretien. -** L’employeur fixe la date, l'heure et le lieu de l’entretien et en informe le salarié oralement ou par écrit. À notre sens, il est préférable qu'il ait lieu pendant le temps de travail, dans les locaux de l’entreprise. Aucune exigence de forme n'étant prévue, il est recommandé d’inviter le salarié par écrit et de lui laisser quelques jours pour se préparer.

**Déroulé de l'entretien. -**Les textes apportent peu d'indications sur le contenu de l'entretien. C'est a minima un temps d'échange sur les « perspectives d'évolution professionnelles », sans obligation pour l'employeur d'assurer une progression de carrière du salarié. Des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience sont données au salarié (c. trav. [art. L. 6315-1](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L6315-1&idspad=LEGIARTI000033022351)). Selon le projet de loi, il faudrait aussi l'informer sur le conseil en évolution professionnelle et sur l'activation de son compte personnel de formation.

**Finaliser par un écrit. -**L’entretien est formalisé par la rédaction d’un document écrit dont l’employeur remet une copie au salarié (c. trav. [art. L. 6315-1](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L6315-1&idspad=LEGIARTI000033022351)). Il est préférable de faire signer ce document par le salarié et d’en conserver un exemplaire.

**SANCTION FAUTE D'ENTRETIEN**

À l'heure actuelle, dans les entreprises d’au moins 50 salariés, s’il s’avère que, sur les 6 dernières années, le salarié n’a pas bénéficié des entretiens professionnels obligatoires et d’au moins « deux des trois mesures » prévues (voir ci-avant), il bénéficie d’un abondement correctif à son compte personnel de formation, financé par l’employeur (c. trav. [art. L. 6323-13](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L6323-13&idspad=LEGIARTI000028697879)). Le projet de loi prévoit un allégement de la sanction. L’abondement serait dû uniquement si le salarié n’a pas bénéficié des entretiens prévus et d’une formation non obligatoire (c’est-à-dire non imposée par l’exercice d’une activité ou d’une fonction, en application d’une convention internationale ou d’une disposition légale ou réglementaire). Notons que si aujourd’hui, l’abondement est fixé par la loi à 100 h (130 h pour un salarié à temps partiel), il serait à l’avenir défini par décret et son montant serait en euros.

L'employeur fautif doit, en outre, verser une somme forfaitaire à l'OPCA aujourd’hui fixée en fonction du nombre d’heures inscrites au titre de l’abondement correctif. Elle serait à l’avenir définie par décret et plafonnée à une somme correspondant à 6 fois le plafond annuel de droits.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les textes ne prévoient aucune sanction particulière en l’absence d'entretiens professionnels.

**COMPTE RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

**Salarié**

Nom, prénom : … Sexe : … Date de naissance : …

Poste occupé : … Depuis le : … Principales caractéristiques *(missions, compétences requises)* : …

Type de contrat de travail : … Ancienneté dans l’entreprise : …

Diplômes obtenus : …

**Interlocuteur du salarié**

Nom, prénom : … Poste occupé : …

**Nature de l’entretien**

❏ Entretien professionnel bisannuel

❏ Entretien proposé suite à une reprise d’activité … *(indiquer la nature du congé pris par le salarié)*

❏ Entretien professionnel proposé suite à une fin de mandat ... *(indiquer la nature du mandat)*

**Date et heure de l’entretien** : …

**Parcours professionnel et de formation du salarié dans l’entreprise**

Postes successivement occupés dans l’entreprise *(période)* : …

Actions de formation effectuées dans le cadre du plan de formation *(dates, durée)* : …

Congés individuels de formation *(dates, durée, compétences développées)* : …

Validation des acquis de l’expérience :…

Autre :…

**Heures de formation disponibles et conseil en évolution professionnelle**

À l’occasion de cet entretien, nous vous rappelons que vous disposez d’un nombre d’heures de formation dans le cadre de votre compte personnel de formation. Vous pouvez vous en servir pour effectuer une formation, le cas échéant, pendant votre temps de travail. Pour de plus amples informations et surtout pour créer votre compte formation (1), vous pouvez vous rendre sur le site Internet : www.moncompteformation.gouv.fr

Vous pouvez aussi bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle gratuit et personnalisé si vous souhaitez faire le point sur votre situation professionnelle et, le cas échéant, établir un projet d'évolution professionnelle (1).

**Bilan de l’entretien professionnel précédent**

Date et nature du dernier entretien : …

Actions réalisées : …

Actions en cours de réalisation : …

**Souhaits du salarié pour les années à venir**

Souhait d’évolution professionnelle : …

Souhait de formation (préciser l’intitulé de la formation souhaitée) : …

Autres remarques en rapport avec l’entretien professionnel : …

**Remarques de l’interlocuteur sur les actions pouvant être envisagée**s

Formation : …

Perspectives d’évolution (changement de poste, nouvelles responsabilités, autres) : …

À…, le… Signatures :

(1) Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que pendant l'entretien professionnel, l'employeur aurait aussi à informer le salarié sur le conseil en évolution professionnelle et sur l'activation de son compte personnel de formation (projet de loi adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 19 juin 2018).

Parution: 07/2018

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2018. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage, en accepter et en respecter les dispositions. |  |