

Formation du 2 octobre 2018 (Saint Germain au Mont d'or)

Maître Sidonie Leblanc avocate à Grenoble

L'Entretien professionnel C. trav. art. L 6315-1

L'article 5 de la loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a créé un entretien professionnel périodique en vue d'examiner les perspectives d'évolution des salariés, transposant l'article 1^{er} de l'ANI du 14 décembre 2013.

Cet entretien professionnel, entré en vigueur le 7 mars 2014, s'est substitué à cette date à différents dispositifs d'entretiens existants : le bilan d'étape professionnel qui n'était jamais entré en vigueur, l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés âgés de 45 ans dans les entreprises et les groupes employant au moins 50 salariés ainsi que l'entretien professionnel prévu par l'ANI du 3 octobre 2005 et qui s'appliquait dans certaines branches professionnelles.

Les **perspectives** d'évolution professionnelle sont examinées entre le salarié et l'employeur à l'occasion de l'entretien professionnel

En aucun cas cet entretien ne se confond avec :

- L'entretien spécifique destiné aux forfaits jours.
- L'entretien annuel d'évaluation de l'activité du salarié, qui permet, au moyen de techniques pertinentes et objectives, d'évaluer les compétences de ce dernier.
- L'entretien que peuvent solliciter au début de leur mandat les représentants du personnel titulaires, les délégués syndicaux ou les titulaires d'un mandat syndical (C. trav., art. L. 2141-5, al. 3) qui porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat par rapport à l'emploi occupé.

Enjeux de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel sont aménagés.

La Cour de cassation s'est prononcée à plusieurs reprises sur l'engagement de la responsabilité de l'employeur en cas d'insuffisance de formation de ses salariés (Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21.255, P+B).

Dans ce contexte, l'entretien professionnel vise à :

- Rendre le salarié acteur de son évolution professionnelle ; favoriser cette évolution professionnelle ;
- Favoriser l'employabilité des salariés ;
- définir un parcours évolutif et attractif.

L'entretien professionnel comporte également des **informations** relatives à la validation des acquis de l'expérience.

L'employeur ayant une obligation d'adapter le salarié à son poste de travail et de maintenir son employabilité la tenue de tels entretiens est l'occasion pour lui d'apprécier les besoins de formation du salarié à cette fin.

L'entretien professionnel **ne porte pas** sur l'évaluation du travail du salarié.C. trav. art. L 6315-1, I, al. 1.

Par cette précision, le législateur indique que l'entretien professionnel, qui s'apparente à un **échange sur les potentialités** du salarié, ne doit pas s'orienter vers une évaluation de son travail.

Champ d'application

Aucune disposition ne restreignant son champ d'application, l'entretien professionnel doit obligatoirement être mis en œuvre par l'employeur dans toutes les **entreprises**, quel que soit leur effectif.

Tous les **salariés** doivent en bénéficier, sans distinction de statut ou d'ancienneté, et quel que soit leur contrat de travail. (salariés en CDI ou en CDD, qu'ils travaillent à temps complet ou à temps partiel, ainsi que ceux titulaires d'un contrat d'insertion professionnelle)

Sont en revanche exclus, du moins dans l'entreprise d'accueil :
les personnels mis à disposition ; les intérimaires ;
les sous-traitants.

Périodicité des entretiens et spécificités

Entretien tous les deux ans

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il **bénéficie** tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur. C. trav. art. L 6315-1, I, al. 1.

Après certaines absences du salarié

L'entretien professionnel est **proposé systématiquement** au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel) ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un arrêt longue maladie (D-I-9560) ;
- d'un mandat syndical.

C. trav. art. L 6315-1, I, al. 2.

Il résulte de la rédaction du texte de l'article L 6315-1, I du Code du travail que, dans les situations visées ci dessus, l'entretien doit être proposé même si le salarié a déjà bénéficié d'un entretien professionnel moins de 2 ans auparavant.

L'employeur devra faire cette proposition **dès que** le salarié reprend son activité et **par écrit** afin de se ménager la preuve qu'il a respecté son obligation.

Etat des lieux périodique tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux **récapitulatif du parcours** professionnel du salarié.

Cette durée s'apprécie par référence à l'**ancienneté** du salarié dans l'entreprise. (C. trav. art. L 6315-1, II, al. 1.)

Le projet de loi prévoyait initialement un état des lieux tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise. La notion d'ancienneté dans l'entreprise, introduite au cours des débats parlementaires, permet d'inclure dans le décompte certaines périodes d'absence du salarié (notamment le congé de maternité, d'adoption, l'arrêt de travail causé par un accident du travail ou une maladie professionnelle, le congé de proche aidant, etc.).

L'état des lieux permet de **vérifier** que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus tous les 2 ans et d'apprécier s'il a :

1° suivi au moins une action de formation ;

2° acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

C. trav. art. L 6315-1, II, al. 2 à 5.

Selon les stipulations de l'ANI du 14 décembre 2013 (art. 1^{er}), la **progression salariale** vise à la fois les augmentations individuelles et collectives de rémunération. L'ANI prévoit également que cet état des lieux devrait être mené conformément à une grille définie par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, et recensant au moins les éléments repris dans la loi. Un **accord collectif** pourrait donc prévoir l'examen d'éléments supplémentaires lors de l'état des lieux.

Sanctions

Dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**, lorsque, au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins 2 des 3 mesures, son compte personnel de formation est abondé

C. trav. art. L 6315-1, II, al. 6.

Avant la loi « avenir professionnel »: octroi par l'entreprise d'un abondement dit correctif du CPF à hauteur de 100 heures (130,heures pour temps partiel) et versement par l'entreprise auprès de son OPCA d'une somme forfaitaire fixée par décret (3000 €)

A compter du 1^{er} janvier 2019: abondement au CPF et versement par l'employeur d'une somme dans le cadre de ses contributions au titre de la formation professionnelle dont le montant sera fixée par décret (max 6 fois le montant annuel d'alimentation du CPF)

Une cour d'appel ne saurait débouter un salarié n'ayant bénéficié que d'un entretien d'évaluation en dix ans de sa demande de **dommages et intérêts** pour mauvaise exécution du contrat de travail alors qu'un **accord collectif** applicable dans l'entreprise prévoit que le salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté doit bénéficier d'un entretien professionnel au moins tous les deux ans.

Cass. soc. 6-7-2016 n° 15-18.419 (n° 1377 F-D), P. c/ Sté Editions Albin Michel : RJS 11/16 n° 675.

Dans cette affaire, l'entretien professionnel est prévu par un accord collectif applicable à la branche de l'édition. Un rapprochement peut être opéré avec celui prévu à l'article L 6315-1 du Code du travail depuis le 7 mars 2014. En application de ce texte, chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à l'examen de ses perspectives d'évolution professionnelle et n'ayant pas pour objet d'évaluer son travail. Si l'employeur manque à cette obligation, le salarié devrait donc pouvoir réclamer des dommages et intérêts en justifiant d'un préjudice.

Information des salariés

Aux termes de l'article L 6315-1, I, al. 1 du Code du travail, c'est à l'occasion de son **embauche** que le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien professionnel biennal.

Pour les **salariés en poste** au moment de l'entrée en vigueur de la loi (voir N-IV-9250), les textes restent muets. L'employeur peut procéder à une information générale sur leur droit à bénéficier d'un tel entretien.

Le salarié peut bénéficier de prestations de **conseil** et d'**accompagnement** en amont comme en aval de l'entretien, en sollicitant le conseil en évolution professionnelle.

L'entretien peut se dérouler sur la base des outils d'aide à la conduite des entretiens professionnels élaborés par les branches professionnelles.

Compte rendu

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un **document** dont **une copie est remise** au salarié. C. trav. art. L 6315-1, I, al. 2 et II, al. 2.

Il s'agit, comme précisé lors des débats devant l'Assemblée nationale, de rédiger un simple compte rendu qui **atteste** que l'entretien s'est bien tenu, ce qui est utile en particulier au moment de l'état des lieux.

Un **modèle** de compte rendu d'entretien professionnel peut être fourni aux entreprises par l'OPCA. ANI 14-12-2013 art. 1.

Les comptes rendus d'entretien professionnel pourront être annexés par le salarié à son **passport orientation formation**. ANI 14-12-2013 art. 1.

Conseil en évolution professionnelle

Un conseil en évolution professionnelle est organisé, notamment par des organismes publics, à destination de toute personne tout au long de sa vie professionnelle. La loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle (art. 22 : JO 6 p. 4848) détaille les modalités de mise en œuvre, applicables depuis le 1^{er} janvier 2014, de ce conseil, initié par la loi 2013-204 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

Le conseil en évolution professionnel est renforcé

Service d'accompagnement professionnel : Toute personne peut bénéficier **tout au long de sa vie professionnelle** d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil est gratuit.

Il accompagne les **projets d'évolution professionnelle**, en lien avec les **besoins** économiques existants et prévisibles **dans les territoires**. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, ainsi que le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation. C. trav. art. L 6111-6, al. 1 et 2.

Mise en œuvre **dans le cadre du service public régional de l'orientation**, l'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par arrêté ministériel du 16 juillet 2014 (JO 24). Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique. Elle peut être proposée à distance, dans des conditions définies par le cahier des charges.

Le conseil en évolution professionnelle est **assuré par** Pôle emploi, l'association pour l'emploi des cadres, les cap emploi, les missions locales et les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation, ainsi que par les opérateurs régionaux désignés par la région. Ces institutions, organismes et opérateurs assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu, selon des modalités définies par voie réglementaire. C. trav. art. L 6111-6, al. 3 et 4.

Les informations relatives à l'**offre de formation professionnelle** sur l'ensemble du territoire national, aux tarifs des organismes de formation et aux perspectives du marché de l'emploi correspondant à ces formations sont intégrées à un système d'information national, dont les conditions de mise en œuvre et de publicité sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

C. trav. art. L 6111-7. Un système d'information national recensant l'offre de formation sera disponible en ligne

Compte personnel d'activité

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le compte personnel d'activité est entré en vigueur, comme prévu par l'article 38 de la loi 2015-994 du 17 août 2015 (JO 18) et l'article 39 de la loi 2016-1088 du 8 août 2016 (JO 9).

Afin de faire connaître ce dispositif, le Gouvernement a mis à disposition du public, et notamment des **employeurs**, des outils de **communication** (de type plaquettes informatives) pouvant être diffusés auprès de leurs salariés (www.travail-emploi.gouv.fr).

Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

Il contribue au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L 6314-1 du Code du travail.

Il permet la reconnaissance de l'engagement citoyen. C. trav. art. L 5151-1, al. 1.

Le compte personnel d'activité est constitué :

1. du compte personnel de formation;
2. du compte personnel de prévention de la pénibilité;
3. du compte d'engagement citoyen

Il organise la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun des comptes le constituant. C. trav. art. L 5151-5.

Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un **accompagnement** global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel.

Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du **conseil en évolution professionnelle** C. trav. art. L 5151-1, al. 3.

Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter les droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit.

Ce service en ligne est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Chaque titulaire d'un compte a également accès à une plate-forme de services en ligne qui lui :

- fournit une information sur ses droits sociaux et la possibilité de les simuler ;
- donne accès à un service de consultation de ses bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique (voir O-III-5850 s.) ;
- donne accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle. C. trav. art. L 5151-6, II.

Le **service en ligne du compte personnel d'activité** est accessible sur www.moncompteactivite.gouv.fr.

Ce site donne accès au compte personnel de formation, au compte personnel de prévention de la pénibilité, au compte d'engagement citoyen, à la consultation des bulletins de paie lorsque ceux ci sont dématérialisés.

Le titulaire du compte peut également renseigner dans son espace personnel son parcours et ses compétences et, s'il le souhaite, rendre ces informations consultables par les autres utilisateurs du compte personnel d'activité. Il peut aussi effectuer des recherches sur les métiers et les formations qu'il envisage.

Le service en ligne du compte personnel d'activité est également accessible via le **portail numérique des droits sociaux** : www.mesdroitssociaux.gouv.fr. Ce portail, géré par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, permet à chacun de consulter ses différents droits aux prestations sociales (en particulier, logement, famille, assurance maladie, chômage, minima sociaux, retraite, etc.), d'estimer le montant de ses prestations au moyen de simulateurs, de recevoir des informations et d'engager des démarches auprès des organismes assurant la gestion des prestations sociales.