

## INFO AXEA DU 15 JANVIER 2016

### L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL SUR LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, tout salarié bénéficie obligatoirement d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Ce dernier doit avoir lieu tous les 2 ans et porte sur ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation (articles L. 6315-1 et suivants du Code du travail).

Les dispositions sont entrées en vigueur le 7 mars 2014. De ce fait, tout salarié présent dans la structure devra s'être vu proposer un premier entretien professionnel au 7 mars 2016.

#### 1. Salariés concernés

En principe, l'entretien concerne tous les salariés, qu'ils soient embauchés en CDD ou en CDI.

Chacun d'eux doit être informé de ce droit lors de son embauche (article L6315-1 du code du travail).

Pour les salariés déjà en poste, une information via mail ou affichage est pertinente.

(Compte tenu de la périodicité des entretiens, il est peu probable que les salariés sous CDD soient dans les faits réellement concernés).

#### Sont exclus :

- les personnels mis à disposition (cette obligation concerne leur employeur) ;
- les intérimaires ;
- les sous-traitants.

**ATTENTION** : L'entretien professionnel est une simple faculté pour le salarié, il peut donc choisir de ne pas s'y présenter. Dans cette hypothèse, nous préconisons à l'employeur de prendre acte du refus du salarié de bénéficier de cet entretien (par LRAR ou courrier remis contre décharge).

## 2. Périodicité et forme de l'entretien professionnel

### ➤ Tous les 2 ans

Les conditions du déroulement de l'entretien sont librement définies par la structure.

Il porte sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié (qualification, emploi, changement de poste...) et ses besoins de formation.

La convocation adressée au salarié doit préciser l'heure et le lieu de l'entretien, étant entendu que celui-ci doit se dérouler au temps et au lieu de travail, et donner lieu à rémunération.

Il devra obligatoirement faire l'objet d'un compte-rendu écrit dont une copie est remise au salarié (par remise en main propre contre décharge).

### ➤ Tous les 6 ans

Tous les 6 ans au sein de l'entreprise, un « état des lieux récapitulatif du parcours professionnel » du salarié devra également avoir lieu.

Cet état des lieux permet d'apprécier si le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus et d'au moins deux des trois mesures suivantes:

- Avoir suivi au moins une action de formation ;
- Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- Et/ou avoir bénéficié d'une progression salariale (augmentation individuelle, changement de coefficient...) ou professionnelle (en termes de fonctions, missions, responsabilités...).

Cet état des lieux nécessite la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié contre décharge.

### ➤ A l'issue de certaines absences

Enfin, cet entretien doit avoir lieu à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental (à temps plein ou à temps partiel) ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- d'un mandat de représentant du personnel.

## 3. Sanctions

Le défaut d'entretien est susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur en cas de nécessité de reclasser un salarié (licenciement économique, licenciement d'un salarié suite à une inaptitude etc.). En effet, l'employeur se verra reprocher de ne pas avoir tout mis en œuvre pour assurer une formation et, *in fine*, l'employabilité de ses salariés.

A noter : le défaut d'action de formation est susceptible de donner lieu à l'octroi de dommages-intérêts dans le cadre d'un contentieux prud'homal.