

Entretien professionnel obligatoire

La loi du 5 mars 2014 sur la sécurisation de l'emploi prévoit l'obligation, pour tous les employeurs du secteur privé, de mettre en place un entretien professionnel avec tous leurs salariés, à partir du 1^{er} janvier 2016.

Champ d'application :

Tous les employeurs, dès le premier salarié.

Exclusions :

- Les stagiaires,
- Les personnels mis à disposition,
- Les intérimaires,
- Les sous-traitants.

Objectifs :

- Sécuriser le parcours professionnel du salarié,
- Identifier ses besoins en formation,
- Accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion, ..)

Périodicité

- Tous les 2 ans.
- Pour les salariés en place avant le 7 mars 2014, l'entretien professionnel devra avoir lieu avant le 7 mars 2016.
- Pour les salariés embauchés en 2014, il devra avoir lieu au maximum à la date anniversaire des 2 ans.
- Pour les autres, il devra intervenir courant 2016.

Reprise d'activité

- S'il doit avoir lieu tous les 2 ans, il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :
 - Un congé de maternité,
 - Un congé parental à temps plein ou partiel,
 - Un congé d'adoption,
 - Un congé de soutien familial,
 - Un congé sabbatique,
 - Une période de mobilité volontaire sécurisée,

- Un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- Un mandat syndical.

Différent de l'entretien annuel

- l'entretien professionnel ne concerne pas l'évaluation du travail du salarié qui est effectuée dans le cadre de son entretien annuel.
- Les deux entretiens doivent être distincts.
- S'ils sont faits le même jour, ils devront faire l'objet de deux convocations distinctes.
- S'ils sont réalisés à la suite, une pause devra les séparer.
- L'entretien professionnel doit être individuel.

Etat des lieux

- Un état des lieux devra être réalisé tous les 6 ans.
- Il permettra de vérifier la bonne tenue de l'entretien professionnel et de s'assurer qu'au cours des 6 dernières années, le salarié a réalisé deux des trois points suivants :
 - suivi au moins une action de formation,
 - acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel...) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE),
 - bénéficié d'une évolution salariale ou professionnelle.

Obligations

- L'entretien professionnel doit faire l'objet d'une convocation dans un délai raisonnable (au moins 15 jours à l'avance) afin que le salarié et l'employeur aient le temps de le préparer.
- Une preuve matérielle de la convocation du salarié doit être conservée par l'employeur.
- L'entretien individuel et l'état des lieux doivent faire l'objet d'un compte-rendu qui sera signé par l'employeur (ou le responsable du personnel) et le salarié.
- Il devra être conservé.

Sanctions

- Dans les entreprises d'au minimum 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'au moins 2 des 3 actions prévues (action de formation, certification ou VAE, progression), son compte personnel de formation (CPF) est crédité à hauteur de :
 - 100 heures s'il travaille à temps plein
 - 130 heures s'il travaille à temps partiel.

Contrat de travail

- Il est conseillé de rajouter cette notion d'entretien professionnel dans les contrats de travail des salariés.