

[CONTRAT DE TRAVAIL - REMUNERATION]

Entretien professionnel : tous les salariés devront bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 a profondément bouleversé l'organisation de la formation professionnelle. Parmi les mesures phares de la loi figure le compte de formation professionnelle, commenté dans notre lettre de janvier 2015, mais aussi l'instauration de l'obligation d'organiser tous les deux ans un « entretien professionnel » (article L6315-1 du Code du travail). Ces deux dispositifs sont d'ailleurs liés.

- Quelle périodicité pour les entretiens ?

Tous les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. La loi étant entrée en vigueur le 7 mars 2014, les salariés qui étaient dans l'entreprise à cette date devront bénéficier d'un entretien professionnel avant le 7 mars 2016.

Cet entretien doit aussi être organisé pour le salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de soutien familial,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L1222-12 du Code du travail,
- d'une période d'activité à temps partiel,
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale,
- d'un mandat syndical.

A noter que la loi du 5 mars 2014 supprime logiquement l'entretien dit de seconde partie de carrière qui était prévu à 45 ans, dit entretien senior.

L'objet de l'entretien professionnel est de permettre à l'employeur et au salarié de suivre les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire un bilan (« état des lieux récapitulatif ») du parcours professionnel du salarié. A cette occasion, il est vérifié :

- que le salarié a bien bénéficié au cours des six dernières années d'un entretien tous les deux ans ;
- s'il a suivi au moins une action de formation ;
- s'il a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- s'il a bénéficié d'une progression salariale.

- Quelles modalités ?

L'entretien professionnel doit faire l'objet d'un écrit dont une copie est remise au salarié. Le texte du Code du travail ne précise pas qu'il doit être signé, mais il est conseillé de faire signer les deux parties pour qu'il soit établi que l'entretien s'est bien tenu, et mieux, pour recueillir l'accord du salarié sur les mentions qui y sont portées.

- Quelle sanction ?

Il n'est prévu de sanction que pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Si, au cours des six années étudiées lors de l'état des lieux récapitulatif, il est établi que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les deux ans, et n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures ci-dessus (une action de formation, acquisition d'éléments de certification, ou progression salariale), la sanction est la suivante :

- le compte personnel de formation est abondé par l'employeur de 100 heures de formation (130 heures pour les salariés à temps partiel).
- l'employeur doit verser à l'OPCA une somme égale à 30€ par heure abondée (donc 3.000€ pour un salarié à temps plein, 3.900€ pour un salarié à temps partiel).

Il reste que le manquement de l'employeur à son obligation pourra, pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, être relevé par un salarié à qui il serait reproché une insuffisance professionnelle, dans le cadre d'un licenciement par exemple. Il pourrait faire valoir que l'employeur ayant manqué à son obligation de suivre l'évolution professionnelle de son salarié, il ne peut plus ensuite lui reprocher une insuffisance professionnelle, notamment parce qu'il n'aurait pas contrôlé l'évolution de sa qualification.

Anne CIRET