

Les entreprises doivent donc être très vigilantes, dès aujourd'hui, sur l'information qu'elles fournissent aux salariés quittant l'entreprise. Par la suite, des adaptations seront nécessairement apportées au fur et à mesure de la publication des textes.

Pour conclure, on peut noter qu'à côté de ces mesures spécifiques dédiées à la lutte contre la déshérence des contrats de retraite supplémentaire, le déploiement des nouveaux plans d'épargne re-

traite créés par la loi Pacte aura aussi possiblement un effet. En effet, rappelons que ces plans qu'ils soient d'entreprise ou individuels comportent tous trois compartiments identiques et sont totalement transférables. L'un des objectifs de cette réforme est que les bénéficiaires n'aient qu'un dispositif au moment de la liquidation de leur retraite, ce qui devrait permettre d'éviter une partie des oublis.

Aperçu rapide

AvoSial

AVOCATS D'ENTREPRISE
EN DROIT SOCIAL

134

En questions : l'entretien professionnel



Viviane STULZ,
avocat au barreau de Paris,
membre fondateur d'AvoSial, associée 5QB
Avocats



Catherine MONTLAHUC,
avocat au barreau de Paris, associée de C2M
Associés,
membre d'AvoSial

D EPUIS la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le salarié doit bénéficier, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec son employeur et d'un entretien récapitulatif du parcours professionnel au bout de 6 ans (C. trav., art. L. 6315-1).

d'entreprise dans les plus petites structures. Lors de cet entretien seront évoqués le projet professionnel, les attentes et les possibilités d'évolution du salarié. L'entreprise doit définir avec le salarié les actions pertinentes à mettre en œuvre pour la réalisation du projet professionnel du salarié en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

1. Qui est concerné par cet entretien ?

Toutes les entreprises quelle que soit leur taille et tous les salariés, quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, temps plein, temps partiel...) sont concernés par l'entretien professionnel créé par la loi du 5 mars 2014 dès lors qu'ils ont deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Sont exclus les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

2. En quoi consiste l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel est avant tout un moment de dialogue privilégié avec le manager, un membre du service RH ou le chef

3. Que doit contenir cet entretien ?

Aux termes de l'article L. 6315-1 du Code du travail, l'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il ne peut être remplacé par l'entretien annuel d'évaluation des compétences. Ce n'est pas parce qu'on a effectué l'entretien annuel d'évaluation que l'on a rempli son obligation au regard de l'entretien professionnel. L'entretien d'évaluation vise à faire le point avec le salarié sur la qualité de son travail et son évolution dans

son emploi au cours de l'année, à vérifier si et comment les objectifs convenus ont été remplis etc., si l'équilibre vie professionnelle/vie privée a été respecté. Il détermine également les objectifs à tenir pour l'année suivante.

L'entretien professionnel, lui, porte sur l'évolution professionnelle du salarié pour assurer son employabilité au sein de l'entreprise et plus généralement sur le marché du travail.

Le bilan professionnel effectué pendant l'entretien professionnel permet d'entretenir la motivation du salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours professionnel. Il permet également de s'assurer qu'ont bien été mises en place les mesures pour améliorer les compétences du salarié. Il a plusieurs objectifs :

- donner la parole au salarié pour qu'il fasse un bilan de sa situation professionnelle, qu'il exprime ses souhaits d'évolution professionnelle et de formation ;
- permettre au dirigeant et aux managers de « photographier » les compétences à leur disposition afin de les faire correspondre à leurs besoins ;
- utiliser ce rendez-vous pour travailler la mobilisation et la motivation des équipes.
- L'entretien professionnel permet de réaliser :
 - une photographie de la situation du salarié sur le plan professionnel : poste occupé, activités principales, etc. ;
 - un état des lieux des compétences acquises et à acquérir, le suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
 - un état des perspectives d'évolution et du projet professionnel du salarié ;
 - un état des actions à mettre en œuvre suite à l'entretien : formation professionnelle, mobilité, évolution du poste, etc.

4. Quel formalisme ?

L'entretien professionnel n'est pas en soi obligatoire pour le salarié, mais il l'est pour l'employeur. Par mesure de précaution, pour une preuve de ce qu'il a fait le nécessaire pour proposer l'entretien professionnel au salarié, l'employeur doit lui fixer un rendez-vous par écrit quelques jours avant la tenue de l'entretien (un email peut suffire dès lors que le salarié y répond).

L'employeur doit, en amont de l'entretien, informer le salarié qu'il peut recourir à des services de conseil en évolution professionnelle – CEP –, gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP (APEC, Pôle emploi, CAP emploi) qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Bien que ce ne soit pas une obligation, il est possible d'envoyer avec l'invitation au rendez-vous « un guide de la tenue de l'entretien professionnel » afin que celui-ci soit le plus constructif possible. Il s'agit d'une recommandation du ministère du Travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/entretien-professionnel>). Ce guide permettra au salarié de réfléchir en amont aux questions posées par l'employeur : comment pensez-vous que votre emploi va évoluer dans l'avenir et pourquoi, souhaitez-vous vous engager dans de nouvelles activités, comment développer vos compétences et votre employabilité et par quel biais (la formation, l'accès à une certification, l'aide du CEP, l'utilisation du CPF, etc.) ?

L'article L. 6315-1 du Code du travail stipule que l'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document de compte-rendu d'entretien dont une copie est remise au salarié. Cette obligation vaut non seulement pour l'entretien bisannuel mais également pour l'entretien récapitulatif tous les six ans.

L'entretien professionnel doit se dérouler durant le temps de travail du salarié et dans les locaux de l'entreprise ou sur le lieu de travail. Le temps passé à l'entretien constitue du temps de travail effectif. Selon le ministère du Travail, rien ne s'oppose à ce que l'entretien professionnel soit réalisé sous forme de visioconférence à condition qu'il respecte bien les conditions énoncées à l'article L.6315-1 du Code du travail et en particulier qu'il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié (*Min. trav., Questions-réponses sur l'entretien professionnel, 20 mai 2020*).

5. Quand doit avoir lieu l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel n'est pas limité à la périodicité de deux ans après l'embauche puis tous les deux ans mais il doit aussi être systématiquement organisé après les principales périodes d'interruption d'activité pour le salarié qui reprend à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé de solidarité familiale, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'un arrêt longue maladie (plus de 6 mois) prévu à l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. L'entretien professionnel doit aussi être organisé avant le départ du salarié en congé de proche aidant et en congé de solidarité familiale.

L'entretien professionnel peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste et ce depuis le 1^{er} janvier 2019 ; auparavant, cette possibilité ne lui était offerte qu'avant la fin d'un congé parental d'éducation.

En outre, un entretien récapitulatif doit avoir lieu tous les six ans. Cet entretien récapitulatif a pour objet, d'une part, de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels bisannuels et, d'autre part, d'apprécier s'il a, au cours desdites six années :

- 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.

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut fixer une période annuelle de référence pour réaliser ces entretiens plutôt que d'organiser cet entretien à la date anniversaire de l'embauche. De même, l'accord collectif ou de branche peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles prévues par la loi.

6. Comment apprécier les durées de deux et six ans

Les durées de deux et six années s'apprécient par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Par conséquent, en application de l'article L. 6315-1 du Code du travail, l'entretien professionnel doit avoir lieu deux ans après l'embauche et l'entretien professionnel six ans après l'embauche, puis avec la même périodicité tant que le salarié fait partie de l'entreprise, sauf accord collectif ou de branche.

Pour les salariés en poste au moment de l'entrée en vigueur de la loi, les premiers entretiens professionnels ont dû avoir lieu avant le 7 mars 2016 et l'entretien récapitulatif avant le 7 mars 2020. Si le salarié déjà en poste avait bénéficié avant le 7 mars 2014 d'un entretien professionnel conforme aux prescriptions de la loi du 5 mars 2014, l'entretien professionnel suivant doit alors être proposé au plus tard deux ans après le précédent.

En raison de la crise sanitaire, l'ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 diffère la réalisation de l'entretien professionnel bisannuel et de l'entretien récapitulatif **jusqu'au 30 juin 2021**. Les sanctions prévues par la loi dans le cas où les entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié n'auraient pas été réalisés dans les délais ont également été suspendues jusqu'au 30 juin 2021.

7. Quelles sanctions si l'employeur ne procède pas aux entretiens professionnels ?

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les deux ans et au retour de périodes d'absences et d'au moins une formation autre qu'une formation légalement obligatoire à l'exercice de l'activité ou de la fonction, son compte personnel de formation est abondé de 3 000 €.

Avant le 1^{er} janvier 2019, la sanction s'appliquait dès lors que le salarié n'avait pas bénéficié :

- des entretiens professionnels tous les 2 ans et après les périodes d'absences et d'au moins 2 des 3 mesures qui devaient être mises en œuvre :

- 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.

L'article 1 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifié par l'article 7 de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a prévu jusqu'au 31 décembre 2020, une mesure transitoire disposant que si l'employeur peut justifier avoir accompli au moins 2 des 3 mesures précitées, il n'aura pas à abonder le CPF du salarié dans ce cas,

même s'il n'a pas fait bénéficier le salarié d'une formation non-obligatoire.

Chaque année, avant le 1^{er} mars, l'employeur doit adresser à son opérateur de compétences la liste des salariés concernés par l'abondement correctif et le montant en euros attribué ainsi que la somme forfaitaire.

En cas de contrôle par l'inspection du travail, lorsque l'entreprise n'a pas opéré le versement de l'abondement au CPF du salarié ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée et à défaut de versement volontaire, elle doit verser au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 % soit 6 000 € par salarié pour lequel les obligations n'ont pas été respectées.

Pour déterminer l'effectif salarié à prendre en compte pour l'application de ladite sanction et le franchissement du seuil de cinquante salariés, il faut se référer aux dispositions de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Il faut noter, en outre, qu'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés.

Enfin, il ne faut pas oublier que le salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens professionnels dans les conditions prévues par les textes peut réclamer en justice des dommages-intérêts s'il peut prouver que le manquement de son employeur lui a causé un préjudice spécifique.

Beaucoup d'employeurs n'ont pas encore pris conscience de l'importance, l'intérêt des entretiens professionnels et de ses enjeux financiers s'ils ne les organisent pas. Il y a pourtant des enjeux RH essentiels dans ces rendez-vous périodiques en matière notamment de mobilité professionnelle, de santé au travail et plus généralement de projet d'entreprise.



582 029 401 RICS PARIS ILLUSTRATION © POLYVECTOR / FREEMK

Toute votre librairie en
Droit social disponible sur
boutique.lexisnexis.fr

Pensez-y !

