

Rappel : les entretiens professionnels obligatoires doivent être tenus avant le 7 mars 2016

Issus de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, les entretiens professionnels sont désormais obligatoires pour tous les salariés. Ils devront être tenus avant le 7 mars 2016.

Petit rappel des obligations en la matière.

Lors de son embauche, l'employeur doit informer le salarié qu'**il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel** consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'article L.6315-1 du code du travail précise que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié ; il ne doit donc pas être confondu avec l'entretien annuel d'évaluation, mais il peut y être accolé. Les deux entretiens devront cependant être bien distingués.

Cet entretien professionnel obligatoire est **à l'initiative de l'employeur** et il doit impérativement donner lieu à la **rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.**

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux devra permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années :

- Des entretiens professionnels bisannuels,
- **D'au moins une action de formation,**
- D'éléments de certification par la formation ou la validation des acquis,
- **D'une progression salariale ou professionnelle.**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, l'employeur devra abonder son Compte

Personnel de Formation de 100 heures portées à 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Outre cette sanction financière, ne visant que les entreprises de 50 salariés et plus, il est évident que **tout employeur qui ne respecterait pas ces dispositions pourrait se voir condamné, pour manquement à ses obligations**, à verser des dommages et intérêts au salarié.

L'obligation en pratique :

Echéances :

Pour tout salarié recruté avant le 7 mars 2014 : mener l'entretien professionnel **avant le 7 mars 2016** et le renouveler tous les 2 ans

Pour les salariés engagés après le 7 mars 2014, mener l'entretien au plus tard 2 ans après la date d'embauche et le renouveler tous les 2 ans.

Pour les salariés de retour de congé maternité, congé parental, congé d'adoption, congé sabbatique, congé de soutien familial, période de mobilité volontaire sécurisée [1], longue maladie, l'entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié.

Exemple de contenu de l'entretien :

- Le parcours professionnel du salarié,
- La description du poste occupé à la date de l'entretien,
- Les évolutions significatives du poste depuis le dernier entretien ou l'embauche,
- Les actions mises en œuvre depuis le dernier entretien ou l'embauche (formations/certifications, etc.),
- Les évolutions prévisibles, à court et moyen termes, dans l'emploi du salarié,
- Les aspirations du salarié en termes d'évolution professionnelle,
- Les échéances et actions envisagées et/ou nécessaires.

[1] Période de suspension du contrat de travail permettant au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise - Cf. articles L.1222-12 à L.1222-16 du code du travail

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.



Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.