

FICHE REPERE

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Rédigée en novembre 2015 par Cécile Chassefeire :
avocate, spécialiste en droit des associations et fondations et administratrice à l'Adéma

La présente fiche repère concerne l'entretien professionnel, institué par la Loi du 5 mars 2014¹, qui est venu remplacer le bilan d'étape professionnel ainsi que l'entretien de seconde partie de carrière.

La loi du 24 novembre 2009² avait institué un bilan d'étape professionnel, dont chaque salarié bénéficiait à sa demande, dès qu'il avait 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise ; bilan qui pouvait être renouvelé tous les 5 ans. Ce bilan a été remplacé, depuis le 7 mars 2014³, par l'entretien professionnel⁴.

1. Objet de l'entretien professionnel

Un entretien professionnel doit être réalisé par l'employeur avec chacun de ses salariés, et consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Attention, cet entretien ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et se distingue donc de l'entretien annuel d'évaluation.

2. Fréquence des entretiens professionnels

2.1. Tous les deux ans

Depuis le 7 mars 2014, chaque salarié de l'association bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans.

S'il n'a pas encore été mis en place, un entretien devra être organisé avec tout salarié présent depuis 2 ans dans la structure, et cela **avant le 6 mars 2016**⁵.

Par ailleurs, un tel entretien est systématiquement proposé au 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, d'une période d'activité à temps partiel⁶, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

2.2. Récapitulatif tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel est l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, au regard de l'ancienneté du salarié dans la structure.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bien, au cours des 6 années précédentes :

- bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans ;
- et validé au moins l'un des trois critères suivants :
 - o suivi au moins une action de formation ;
 - o acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
 - o bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

¹ Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

² Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

³ Date d'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 précitée.

⁴ Article L 6315-1 du code du travail modifié.

⁵ Ce qui correspond au délai de 2 ans depuis l'entrée en vigueur de la loi du 7 mars 2014.

⁶ Au sens de l'article L 1225-47 du code du travail.

3. Formalisation de l'entretien

L'entretien professionnel doit être formalisé dans un compte-rendu écrit, dont une copie doit être remise au salarié.

Certains organismes de formation proposent des modèles de grilles d'entretien d'évaluation, qu'il est utile de consulter.

4. Information du salarié

Chaque salarié doit être informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel.

Aussi, nous recommandons d'intégrer une disposition sur ce point dans tous les nouveaux contrats de travail qui sont conclus.

A cet effet, voici à titre d'exemple, un exemple de clause : « *Madame < >/Monsieur < > est informé(e) qu'il/elle bénéficiera, tous les deux ans, d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, en application de l'article L 6315-1 du code du travail, ce qu'il/elle reconnaît expressément par la signature du présent contrat de travail.* »

Pour les salariés déjà embauchés, le contenu de la présente fiche pourrait, selon nous, être repris dans le cadre d'une note d'information à l'attention de l'ensemble du personnel.

5. Sanction du défaut de tenue de l'entretien professionnel

Dans les structures de 50 salariés ou plus, lorsque, au cours de 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées plus haut, l'employeur est tenu d'abonder son compte personnel de formation d'un crédit supplémentaire de 100 heures de formation (130 heures pour les salariés à temps partiel)⁷.

L'employeur doit alors transmettre à son Opcv, avant le 1er mars de chaque année, la liste des salariés concernés et la somme dont il est redevable. Cette somme correspond à 100 ou 130 heures multipliées par 30 euros, soit 3 000 ou 3 900 euros par salarié concerné.

⇒ Pour aller plus loin : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32040>.

La loi du 5 mars 2014 a également créé, au bénéfice des salariés, le conseil en évolution professionnelle⁸

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. C'est un conseil gratuit mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation que le salarié peut solliciter, dans le cadre d'une démarche volontaire.

Le conseiller accompagne la personne dans sa réflexion sur son projet professionnel, sur l'évolution de ses compétences en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires et l'aide à identifier les éventuelles formations nécessaires ainsi qu'à accéder à ces formations (en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles).

Ce conseil en évolution professionnelle est assuré par des organismes spécialisés : le Fongecif, l'Opacif, l'Apec (pour les cadres), Cap Emploi (pour les personnes handicapées) ou par des organismes locaux désignés par les Régions.⁹

⁷ Article L 6323-13 du code du travail.

⁸ Article L 6111-6 du code du travail créé par l'article 22 de la Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 précitée.

⁹ Pour plus d'informations, cf. Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L 6111-6 du code du travail.