

SOMMAIRE

Définition et objectif

Qui

Quand

Comment

Les points clés de la réforme

7 MARS 2016 ...

« L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE »

Dans toutes les entreprises chaque salarié doit bénéficier au moins tous les deux ans d'un entretien axé sur ses perspectives d'évolution professionnelle. Le 1er entretien doit être réalisé avant le 7 mars 2016.

Institué par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, cet entretien bi annuel est obligatoire (article 6315.1 du Code du travail).

Il se distingue de l'entretien d'évaluation annuel du salarié qui, sauf dispositions conventionnelles (CCN ou accord de branche), n'est pas obligatoire.

Définition et objectifs :

L'entretien professionnel s'inscrit dans une démarche de gestion de compétences. C'est un entretien spécifique entre le salarié et son responsable hiérarchique permettant de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation et l'évolution du salarié en général.

Pour le salarié :

- Etre informé de la stratégie de l'entreprise et son impact sur l'évolution des métiers et des compétences.
- Identifier les actions de formation, qualifiantes et non qualifiantes, à mobiliser dans le cadre de son parcours professionnel.
- Etre accompagné dans l'élaboration d'un projet à plus ou moins long terme.

Pour l'entreprise :

- Echanger avec ses collaborateurs en vue de préparer l'avenir de la société et d'atteindre de nouveaux objectifs.
- Fidéliser et faire évoluer les collaborateurs.
- Evaluer les priorités en matière de formation

Qui ?

L'entretien professionnel concerne tous les salariés de l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI/CDD, temps complet/temps partiel) et leur ancienneté.

Quand ?

L'entretien doit avoir lieu **tous les deux ans** sauf absences particulières prolongées. Le salarié doit être informé de cet entretien lors de son embauche.

22 rue Lafayette
31 000 TOULOUSE
Tél : 05 61 12 30 31
Fax : 05 61 12 16 74

8, rue de l'Hôtel de Ville
81000 ALBI
Tél. 05 63 38 73 04

babeau@jurisdefi.com

www.babeau-avocats.com

La mise en place de cet entretien dépend de la situation du salarié dans l'entreprise au jour de la loi :

Quand planifier les entretiens ? Tout dépend de la situation du salarié.

POUR QUI	QUAND	A FAIRE	EN PRATIQUE
Salarié recruté avant le 7 mars 2014	Avant le 7 mars 2016	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser l'entretien professionnel. A renouveler tous les 2 ans 	Deux situations à distinguer : <ul style="list-style-type: none"> - Le salarié n'a jamais bénéficié d'entretien professionnel dans l'entreprise avant le 7 mars 2014 : l'entretien doit avoir lieu le 7 mars 2016 au plus tard, puis avant le 7 mars 2018... - Le salarié a bénéficié, avant le 7 mars 2014, d'un entretien professionnel conforme aux exigences de la loi du 5 mars 2014 : vous pouvez organiser l'entretien au plus tard 2 ans après le précédent
Salarié recruté à compter du 7 mars 2014	Dès l'embauche	<ul style="list-style-type: none"> Informers le nouveau salarié qu'il bénéficiera au moins tous les deux ans d'un entretien professionnel 	Vous pouvez choisir d'insérer l'information dans les documents remis au salarié au moment de l'embauche : livret d'accueil.....
	Date d'embauche +2 ans	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser l'entretien professionnel. A renouveler tous les 2 ans 	Exemple : le salarié a été recruté le 1 ^{er} juillet 2014. Son entretien professionnel doit avoir lieu avant le 1 ^{er} juillet 2016 puis avant le 1 ^{er} juillet 2018.....
Tout salarié, (quelle que soit la date d'embauche ou de son précédent entretien professionnel) après certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité	A la reprise d'activité	<ul style="list-style-type: none"> Proposer l'entretien professionnel 	Sont concernés les salariés ayant suspendu ou réduit leur activité dans l'un des cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> ♦ Congé de maternité ; ♦ Congé parental d'éducation ou période de réduction d'activité, ♦ Congé de soutien familial, ♦ Congé d'adoption, ♦ Congé sabbatique, ♦ Période de mobilité volontaire sécurisée, ♦ Arrêt maladie pour affection de longue durée, ♦ Mandat syndical.
APRES 6 ANS D'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE (DECOMPTEE A PARTIR DU 7 MARS 2014)			
Tout salarié	A l'occasion de l'entretien professionnel	<ul style="list-style-type: none"> Faire un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié 	Vérifié que le salarié : <ul style="list-style-type: none"> - a effectivement bénéficié de tous les entretiens professionnels obligatoires (entretiens biannuels et, le cas échéant, après une suspension ou réduction d'activité (voir ci-dessus), Et - suivi au moins une action de formation, - et/ou obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme, CQP...) par la formation ou la VAE, - et/ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. <p>Attention ! dans les entreprises de 50 salariés et plus, en l'absence d'entretiens et d'au moins 2 des 3 mesures ci-dessus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le CPF du salarié est abondé de 100 heures (130 heures s'il est à temps partiel), avec possibilité d'utiliser ces heures sur le temps de travail sans l'accord de l'employeur, • l'entreprise doit verser une somme forfaitaire à l'OPCA (30€ x 100 h ou 130 H/salarié concerné).

Comment ?

Informez le salarié :

L'employeur est tenu d'informer le salarié, lors de son embauche, qu'il bénéficie de l'entretien professionnel **tous les 2 ans** par une note écrite ou une mention intégrée dans son contrat de travail.

Délai et contenu de la convocation à l'entretien :

Le salarié doit être informé par écrit de la tenue de l'entretien dans un délai suffisant pour lui permettre de le préparer, soit 8 à 30 jours. La convocation doit préciser l'heure et le lieu de l'entretien. Ce dernier doit se dérouler sur le temps de travail effectif, être rémunéré et se dérouler de préférence au siège de l'entreprise.

Compte rendu de l'entretien :

L'entretien professionnel donne lieu à la **rédaction d'un document** dont une copie est remise au salarié. Un exemplaire du support doit être conservé par l'employeur dans le dossier du salarié. Les signatures ne sont pas obligatoires mais recommandées car elles attestent de la réalité des éléments inscrits dans le support d'entretien.

L'état des lieux récapitulatifs de l'entretien :

L'entretien fait l'objet d'un état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié **tous les 6 ans**. Il permet de vérifier que le salarié, pendant cette période, a pu bénéficier de formation, de certification ou d'une progression salariale ou professionnelle.

Tous les 6 ans :

L'entretien comportera également un **bilan supplémentaire** correspondant aux 6 dernières années écoulées. Cet état des lieux permettra également de vérifier si le salarié a au moins suivi une action de formation, acquis des éléments de certification, effectué une démarche de VAE ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les sanctions

Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

Il appartient au juge de prononcer sur les litiges en cas de conflit. L'absence d'entretien pourrait être interprétée comme discriminatoire et caractériser une faute de l'employeur.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

Si, au cours des 6 dernières années l'entreprise n'a pas organisé les entretiens prévus et/ou d'au moins 2 des 3 actions prévues dans l'état des lieux (formation, VAE, progression de carrière ou salariale), le compte personnel de formation du salarié concerné est abondé de 100 heures supplémentaires (temps plein) ou 130 heures (temps partiel).

Pour financer cet abondement, l'employeur doit verser à l'OPCA dont dépend l'entreprise une somme forfaitaire de 30 euros par heure abondée ; soit 3 000 euros pour les salariés à temps plein et 3 900 euros pour les salariés à temps partiel. Cette amende sera doublée si l'entreprise ne s'acquitte pas de sa pénalité.

Le crédit d'heures du CPF du salarié sera alors majoré en conséquence, y compris lorsque le salarié a déjà atteint le plafond de 150 heures dans le cadre de sa capitalisation CPF.

Les points clefs de la réforme de la formation professionnelle à rappeler à vos salariés :

Accès direct sur internet

Depuis le 5 janvier 2015, chaque salarié peut activer son compte personnel de formation sur le site www.moncompteformation.gouv.fr

Une formation qualifiante avant tout

Peuvent être suivies, dans le cadre du compte personnel de formation, les formations dites qualifiantes (conduisant à une qualification ou une certification, accompagnant la validation des acquis de l'expérience ou permettant l'acquisition d'un socle de connaissance et de compétences). Les listes officielles des formations accessibles sont consultables sur l'espace personnel du site www.moncompteformation.gouv.fr.

Pour tous les salariés, tout au long de leur vie

Le compte personnel de formation est ouvert à partir du 1^{er} janvier 2015 à tous les salariés et demandeurs d'emploi, dès l'âge de 16 ans (ou 15 ans dans le cas des apprentis) et jusqu'à la retraite. Le compte est attaché à la personne. Les Droits acquis sont conservés tout au long de la vie professionnelle, même en cas de déménagement d'entreprise ou de chômage.

Heures de formation chaque année

L'acquisition des heures de formation est proportionnelle au temps de travail. Tout salarié à temps plein acquiert 24 heures par an pendant 5 ans, puis 12 heures par an pendant 3 ans, jusqu'à ce que le plafond de 150 heures soit atteint. Il peut être abondé au-delà par l'employeur, par la branche, par tout organisme ou acteur publics ou par le salarié lui-même.

Libre utilisation hors temps de travail

Si la formation se déroule pendant le temps de travail, l'autorisation de l'employeur est nécessaire sur le choix de la formation et le calendrier. En revanche, si la formation se déroule hors temps de travail, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation sans avoir à demander l'autorisation de son employeur.

Un conseil pour évoluer professionnellement

Le salarié peut gratuitement, et de manière confidentielle, faire appel au conseil en évolution professionnelle pour évaluer ses atouts et étudier les possibilités d'évolution professionnelle. Ce conseil est mis en œuvre par les cinq principaux réseaux de conseil en orientation et en insertion que sont Pôle emploi, les Opacif, les Missions locales, Cap emploi, l'Aphec et les organismes désignés par les régions.

Nous pouvons vous aider à mettre en place vos entretiens, n'hésitez pas à nous contacter.