

Référence : GLP.06.2.062

## L'entretien professionnel

Un entretien professionnel, destiné à étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, doit être organisé, en l'absence d'accord collectif fixant une autre périodicité, tous les 2 ans.

### LA BONNE MÉTHODE

#### 1 - Organiser l'entretien professionnel obligatoire

##### Périodicité

Quelle que soit la taille de son entreprise, tout employeur doit organiser un entretien professionnel avec le salarié afin d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. L'objet de cet entretien professionnel n'est pas d'évaluer le travail du salarié, mais d'examiner son avenir et ses projets professionnels (évolution, reconversion, etc.) et ses besoins en formation.

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié, dès l'embauche, de l'existence de cet entretien. Il est conseillé de procéder à cette information même pour les embauches en CDD de moins de deux ans, qui sont susceptibles de renouvellement, voire d'être suivies par une embauche en CDI ainsi que de conserver une trace écrite de cette information.

Sa périodicité est de deux ans. Ce délai court à compter de la date de conclusion du contrat (du premier contrat en cas de succession continue), les périodes de suspension n'interrompant pas ce décompte.

À effet du 1er janvier 2019, un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, peut modifier la périodicité de l'entretien.

##### Déroulement

L'entretien est strictement individuel et c'est en principe l'employeur en personne qui doit recevoir le salarié. Il peut néanmoins déléguer cette tâche à un cadre des ressources humaines sans que la délégation ne soit nécessairement donnée par écrit. Il n'est pas interdit de faire appel à des consultants extérieurs pour faire passer ces entretiens, mais l'employeur doit leur donner toutes les informations nécessaires et suivre leur déroulement.

Il est préférable que la convocation à l'entretien soit écrite et donnée dans un délai raisonnable.

Au cours de l'entretien, vous devez évoquer la validation des acquis de l'expérience (VAE) le dispositif de conseil en évolution professionnelle, les modalités d'activation du compte personnel de formation et son système d'abondement.

##### Suivi

L'entretien doit être formalisé dans un écrit et l'employeur doit remettre une copie au salarié. La signature de ce dernier n'est pas obligatoire. Cet écrit doit être conservé au minimum 2 ans. Cependant, il est conseillé de le conserver 6 ans.

#### 2 - Réaliser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel tous les 6 ans

De plus, tous les 6 ans, l'entretien professionnel devra faire un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié afin de s'assurer qu'il a bénéficié des entretiens biennaux professionnels et d'au moins deux mesures parmi les suivantes :

- action de formation. Il s'agit de toute action de formation, qu'elle ait été à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences ou du salarié dans le cadre du compte personnel de

formation ;

- acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- progression au plan salarial ou professionnel ;
- proposition d'abondement de son CPF par l'employeur égale au moins à la moitié des droits acquis.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié.

Là encore, cet état des lieux doit être formalisé dans un écrit et l'employeur doit remettre une copie au salarié.

### 3 - Proposer un entretien professionnel au retour de certaines périodes d'absence

L'entretien doit être proposé au salarié à l'issue de :

- d'un congé maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel suite à un congé parental ;
- d'un arrêt longue maladie au sens de la Sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical (dans ce cadre-là, lorsque les mandats du salarié se succèdent, il est conseillé d'organiser l'entretien à la fin de chaque mandat).

## ÉVITEZ LES ERREURS

### N'oubliez pas que tous les salariés sont concernés

L'entretien professionnel concerne les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise, quelle que soit la forme de leur contrat de travail, y compris les contrats d'apprentissage depuis 2 ans, les CDD de remplacement de longue durée, etc.

Pour certains salariés, l'entretien se cumule avec d'autres entretiens obligatoires. C'est le cas des salariés en télétravail et ceux relevant du régime du forfait en jours annuel, qui doivent bénéficier d'un entretien annuel spécifique, centré notamment sur leurs conditions de travail et leur charge de travail.

## LE RÔLE DES RP

Les RP n'ont pas de rôle particulier à jouer dans la conduite des entretiens professionnels.

En revanche, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, ils doivent être informés du nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel et de l'état des lieux récapitulatifs.

Par ailleurs, à titre personnel, ils peuvent bénéficier d'un entretien individuel avec l'employeur au début de leur mandat, relatif aux modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi occupé. Ils peuvent s'y rendre accompagnés d'une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne remplace pas l'entretien professionnel.

De plus, l'employeur a l'obligation de proposer un entretien professionnel en fin de mandat. Cet entretien vise à évoquer les perspectives d'évolution mais également à recenser les compétences acquises en cours de mandat et de voir comment les valoriser.

Dans les entreprises de moins de 2000 salariés, il est réservé à ceux dont le mandat prend au moins 30 % de leur temps de travail. Dans celles de 2000 salariés et plus, il s'applique, pour les mandats débutant à compter du 1er janvier 2020, quel que soit le nombre d'heures de délégation.

## LES SANCTIONS POSSIBLES

Le défaut d'entretien professionnel ouvre droit à réparation pour le salarié, même dans le cas où le salarié a bénéficié par ailleurs d'un entretien d'évaluation. Toutefois, ce manquement n'est pas suffisamment grave pour justifier une prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur.

Par ailleurs, un dispositif de sanction spécifique est prévu pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Un abondement « sanction » du CPF est dû par l'employeur qui n'aura pas organisé l'entretien professionnel ou fait bénéficier le salarié :

- jusqu'au 31 décembre 2018, d'au moins deux mesures d'évolution professionnelle. Il est de 100 heures (130 pour les salariés à temps partiel) ;
- depuis le 1er janvier 2019, d'au moins une formation autre que celle permettant d'assurer l'adaptation à son poste ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi. Il est fixé à 3000 euros et versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignation qui gère le dispositif. À titre transitoire en 2019, vous devez adresser à votre opérateur de compétences la liste des salariés bénéficiaires de cet abondement et les données permettant leur identification ainsi que l'abondement attribué à chacun d'eux.

Cet abondement n'est pas pris en compte dans le calcul du plafond du CPF.

## NOTRE CONSEIL

### Prenez garde aux données que vous collectez dans le cadre de l'entretien

Vous ne pouvez pas mentionner des éléments en rapport avec la vie privée du salarié. Vous pouvez en revanche utiliser des zones commentaires pour y insérer des appréciations pertinentes, adéquates et non excessives.

Si les données sont enregistrées, les salariés doivent en être informés.

Vous devez également leur signaler qu'ils ont un droit d'accès à l'ensemble des données d'évaluation (méthodes de classement...). Ils peuvent en obtenir une copie.

Les fichiers informatisés qui contiennent des données personnelles doivent être conformes, depuis le 25 mai 2018, au règlement européen général sur la protection des données (RGPD).

### Adoptez une gestion efficace des carrières

Il est primordial de vous doter d'outils de gestion efficaces pour pouvoir individualiser la gestion des carrières au sein de l'entreprise et pouvoir mesurer les résultats de chaque salarié. Ils vous permettront également de pouvoir justifier d'éléments objectifs si vous êtes accusé de discrimination en matière de promotion.

## QUESTIONS RÉPONSES

### Le salarié peut-il refuser l'entretien professionnel ?

Oui. L'obligation de l'employeur est de proposer la date de l'entretien au salarié, mais ce dernier peut refuser. Veillez dans ce cas à formaliser votre proposition pour vous ménager une preuve. Le refus du salarié doit être

exprimé par écrit. Conservez ces documents dans le dossier du salarié.

Vous serez alors tenu de refaire une proposition d'entretien 2 ans plus tard.

### Devez-vous faire passer un entretien professionnel à un salarié en CDD ?

L'entretien professionnel s'applique dans toutes les entreprises, sans condition d'effectif, et à tous les salariés, sans condition d'ancienneté, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée. Il est vrai que dans les faits, en raison de la durée du contrat et de la périodicité des entretiens, rares sont les cas où un salarié en CDD passera un entretien professionnel.

Vous n'avez en revanche pas à réaliser d'entretien pour :





- les personnels mis à disposition ;
- les intérimaires et les sous-traitants ;

car c'est leur employeur qui est tenu de cette obligation à leur égard.





### Peut-on vous reprocher de ne pas avoir proposé de formation au salarié ?

Oui. Cette obligation est inscrite dans le Code du travail. L'employeur doit veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, en le faisant bénéficier de formations. Ces obligations de l'employeur s'ajoutent à l'obligation de formation liée à la prévention de risques professionnels.

## OUTILS À TÉLÉCHARGER

-  L'entretien professionnel (schéma) (doc)
-  Entretien professionnel : invitation à l'entretien professionnel biennal (doc)
-  Entretien professionnel : proposition d'entretien professionnel après certaines absences du salarié (doc)
-  Entretien professionnel : état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (doc)

## RÉFÉRENCES AUX TEXTES OFFICIELS

-  C. trav., art. L. 6315-1 (entretien professionnel d'évolution)
-  Cass. soc., 6 juillet 2016, n° 15-18.419 (dommages et intérêts en l'absence d'entretien professionnel)
-  Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-26.796 (le salarié doit prouver que le défaut de formation lui a causé un préjudice)
-  Loi n° 2018-771, du 5 septembre 2018 (modification des obligations de l'employeur)

## POUR ALLER PLUS LOIN SUR LE SUJET

-  → L'entretien annuel d'évaluation du salarié