



Dirigeants, êtes-vous à jour de votre obligation légale, en matière d'entretien professionnel ?

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, UN RDV OBLIGATOIRE ENTRE LE SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR

Une obligation réglementaire (article L.6315-1 du code du travail) en constante évolution

Créé par la loi du 05 mars 2014 relative à la réforme de la formation professionnelle et réaménagé par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, l'entretien professionnel fait partie intégrante des obligations pesant sur l'employeur. En date du 05 juillet 2023 la Cour de cassation est venue repréciser la nécessité de dissocier le support d'entretien professionnel de celui de l'entretien annuel.

Un objectif et des thématiques abordées

- Maintenir et développer l'employabilité du salarié en explorant les perspectives d'évolution en termes de qualification et d'emploi
- Aborder les thématiques : compétences, besoins en formation, projet professionnel, qualification
- Informer le salarié sur les dispositifs Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), Compte Personnel de Formation (CPF), Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP)

TROIS ENTRETIENS EN UN SEUL, POUR TOUS LES SALARIÉS

Toutes les entreprises à partir d'un effectif d'un salarié doivent proposer un entretien professionnel

Tous les salariés de plus de 2 ans d'ancienneté sont concernés par l'entretien professionnel

À l'exclusion des personnels mis à disposition, intérimaires et sous-traitants.

L'entretien professionnel regroupe en fait 3 formes d'entretien :

- L'entretien professionnel périodique (tous les 2 ans sauf autres modalités prévues par accord d'entreprise)
- L'entretien professionnel de reprise (au retour d'absence longue)
- L'entretien professionnel de bilan (à 6 ans) avec une obligation de résultat

QUELLES MODALITÉS D'ANIMATION ET D'INFORMATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

- Il est animé par l'employeur, le manager direct, un acteur RH ou un prestataire externe sur le temps de travail du salarié
- Le salarié doit à son embauche être informé de sa finalité et périodicité
- Le CSE quand il existe est consulté sur sa mise en œuvre



QUELS RISQUES EN L'ABSENCE DE MISE EN PLACE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

En cas de défaut à remplir ses obligations en matière d'organisation des entretiens professionnels, l'entreprise encourt les sanctions suivantes :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'entreprise peut être condamnée à payer des dommages et intérêts, en général dans le cas d'un contentieux (licenciement), justifiés par la perte de chance liée au fait de ne pas avoir bénéficié des informations diffusées au cours de l'entretien professionnel.

Pour les entreprises de 50 salariés en plus

S'y ajoute le versement obligatoire d'un abondement de 3 000 € sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié concerné. Si l'entreprise ne le fait pas d'elle-même et qu'elle est contrôlée, elle est mise en demeure de payer. Si elle ne s'exécute pas, elle encourt le paiement d'une amende de 6 000 € à verser au trésor public, en plus des 3 000 € qui restent à verser sur le CPF du salarié.

COMMENT NOS ÉQUIPES PEUVENT VOUS ACCOMPAGNER ?

Les modalités d'accompagnement



Un premier entretien d'information et d'évaluation du besoin



La mise en place du process d'entretien professionnel adapté aux besoins spécifiques de l'entreprise



Un accompagnement du ou des animateurs de l'entretien professionnel à sa conduite (bonnes pratiques)



La possibilité d'externaliser l'entretien auprès de notre Consultante Ressources Humaines

Le coût de la prestation

- Sur devis, à partir de 300 € HT