LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

DOSSIER N° 171 / 2019

// le dossier pratique

L'entretien professionnel

Mode d'emploi et conseils opérationnels

Tout employeur, quel que soit l'effectif de son entreprise, doit désormais recevoir régulièrement chacun de ses salariés dans le cadre d'un entretien professionnel. L'objet de cet entretien – à ne pas confondre avec l'entretien d'évaluation – est d'envisager avec le salarié ses perspectives d'évolution professionnelle en lien avec les besoins en compétences de l'entreprise. Autre enjeu pour les employeurs : ceux qui ne respectent pas les règles relatives à l'entretien professionnel devront verser une pénalité de 3 000 € par salarié concerné.

À CLASSER SOUS
FORMATION 02 / 19

Faire du salarié un acteur de son évolution professionnelle et généraliser un outil de gestion des compétences. Telles sont les ambitions de l'**entretien professionnel**, tel qu'il a été conçu par les partenaires sociaux dans l'**ANI du 14 décembre 2013**, et intégré dans le Code du travail par la **loi Formation du 5 mars 2014**. Ses modalités ont déjà été **aménagées** à deux reprises par la **loi Travail** du 8 août 2016 et par la **loi Avenir professionnel** du 5 septembre 2018. Obligatoire dans toutes les entreprises, cet entretien est consacré aux **perspectives d'évolution professionnelle** du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il a pour objet de confronter les aspirations professionnelles du salarié et les besoins de l'entreprise. Dans cette perspective, il ne doit pas être perçu comme une contrainte supplémentaire par les employeurs, mais comme l'opportunité d'actionner le levier des compétences et d'accroître ainsi la compétitivité de l'entreprise. Cependant pour mettre à profit ce rendez-vous avec les salariés notamment en vue d'enrichir le plan de développement des compétences, et pour éviter les sanctions qui y sont liées, l'organisation de l'entretien professionnel ne peut pas être improvisée.

1 Pour qui et quand ?

DANS QUELLES ENTREPRISES…

Toutes les entreprises relevant du Code du travail, **quels que soient** leur **effectif** et leur **secteur** d'activité, sont tenues de mettre en œuvre des entretiens professionnels pour leurs salariés. Ni l'ANI du 14 décembre 2013, ni la loi du 5 mars 2014 n'ont prévu de dérogation.

À NOTER Si toutes les entreprises sont soumises à ce dispositif, seules celles employant au moins 50 salariés sont passibles de sanction en cas de défaut d'organisation des entretiens professionnels *(v. la partie 4)*.

… ET POUR QUELS SALARIÉS ?

Là encore, la loi n'a prévu aucune exclusion : **tous les salariés**, quelle que soit la nature de leur **contrat** de travail (CDI, CDD, contrat de travail temporaire, contrat aidé, etc.) et leur durée de travail (temps plein ou temps partiel), quelle que soit aussi leur **ancienneté**, doivent bénéficier d'entretiens professionnels dans les conditions prévues par l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Les salariés sous **contrat d'apprentissage** ou de **professionnalisation**, qui ont la qualité de salariés, ne sont pas exclus des dispositions sur l'entretien professionnel, bien que bénéficiant par ailleurs d'un accompagnement dans le cadre de ces dispositifs de formation en alternance.

À NOTER Même si la loi n'exclut aucun salarié du dispositif, il est évident que l'effectivité du droit à des entretiens professionnels réguliers n'est réellement garantie que pour les personnes accumulant de l'ancienneté dans l'entreprise, et donc principalement pour les salariés dont le contrat est à durée indéterminée.

FAUT-IL INFORMER LES SALARIÉS SUR L'ENTRETIEN ?

La loi prévoit explicitement que le **salarié** est **informé** de l'existence de ce dispositif et de la régularité des entretiens « à l'occasion de son **embauche** ». Sous réserve de stipulations particulières d'un accord collectif, cette information peut être verbale, mais il est plus sûr qu'elle soit expressément

AMÉNAGER L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL PAR ACCORD COLLECTIF

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a permis d'apporter des aménagements à l'entretien professionnel par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche *(C. trav., art. L. 6315-1, III)*. Un tel accord collectif peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation (CPF) des salariés. Il peut également prévoir des modalités d'appréciation du parcours professionnel après six ans, différentes des trois prévues par la loi (avoir suivi au moins une action de formation ; avoir acquis des éléments de certification ; avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle) ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celle de deux ans. Ces possibilités d'aménagement sont détaillées dans ce dossier.

inscrite dans le **livret d'accueil** remis au salarié ou dans son **contrat de travail**.
La loi ne distinguant pas les salariés en fonction de leur contrat, tous doivent être informés de manière systématique lors de l'embauche, y compris ceux embauchés en contrat de travail de très courte durée.

QUAND FAUT-IL ORGANISER L'ENTRETIEN ?

Organiser l'entretien tous les deux ans sauf accord fixant une autre périodicité…

La loi impose de faire bénéficier l'ensemble des salariés d'un entretien professionnel **tous les deux ans** *(C. trav., art. L. 6315-1, I)*.
Cependant, un **accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche** peut définir une **périodicité** des entretiens professionnels **différente**. Cette périodicité pourra être plus courte ou plus longue que les deux ans prévus par la loi. Une entreprise pourra par exemple prévoir un entretien professionnel annuel, qui sera mis à profit pour identifier les besoins en formation et faciliter l'élaboration du plan de formation *(C. trav., art. L. 6315-1, III)*.

À NOTER Les deux ans se décomptent à partir de la date d'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent. Pour les salariés déjà en poste lors de l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 : *v. l'encadré «Prochaine échéance»*. Un accord relatif à l'entretien professionnel définissant la périodicité peut également aménager des modalités de décompte du temps séparant deux entretiens, notamment en fonction d'événements entraînant une suspension du contrat de travail.

… et au retour de certains congés

L'employeur est tenu de proposer un entretien professionnel à ses salariés au retour de certains congés. Il doit ainsi être **systématiquement proposé** au salarié qui reprend son activité à l'**issue** *(C. trav., art. L. 6315-1, I, al. 2)* :
– d'un **congé de maternité** ou d'adoption ;
– d'un **congé parental d'éducation** *(C. trav., art. L. 1225-57)*.
À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin de ce congé ;
– d'une période d'activité à **temps partiel** faisant suite à un congé de **maternité** ou d'adoption *(C. trav., art. L. 1225-47)* ;
– d'un congé **sabbatique** ;
– d'une période de **mobilité volontaire sécurisée** *(C. trav., art. L. 1222-12 et L. 1222-14)* ;
– d'un arrêt pour **longue maladie** *(CSS, art. L. 324-1)* ;
– d'un **mandat syndical** ;
– d'un congé de **proche aidant** *(C. trav., art. L. 3142-23)* ou d'un congé de **solidarité familiale** *(C. trav., art. L. 3142-11)*. S'agissant de ces deux dispositifs, depuis la loi Travail, le salarié a droit à un entretien professionnel **après, mais aussi avant,** son congé.
Dans toutes ces situations de retour dans l'entreprise, l'entretien peut avoir lieu à une **date antérieure** à la reprise de poste à la demande du salarié.
En outre, il doit être **proposé** au salarié **même** s'il a bénéficié d'un **entretien** professionnel **depuis moins de deux ans**. La loi ne précise pas sous quelle forme doit être faite cette proposition, mais il est conseillé pour des raisons de preuve de procéder par **écrit**, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par **lettre recommandée avec avis de réception**.
Une fois l'entretien réalisé dans ce cadre, l'employeur dispose d'un **nouveau délai de deux ans** (sauf périodicité différente définie par accord) pour organiser l'entretien suivant. Mais il peut aussi décider de revenir au calendrier mis en place avant le congé, notamment pour faciliter la gestion interne des entretiens.

À NOTER L'entretien professionnel s'est substitué à l'ensemble des entretiens spécifiques qui étaient prévus au retour de ces absences et congés.

2 À quoi sert l'entretien ?

DÉFINIR LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION ET LES FORMATIONS NÉCESSAIRES…

Selon l'article L. 6315-1 du Code du travail, l'entretien professionnel du salarié est consacré aux « **perspectives** d'**évolution** professionnelle » du salarié, « notamment en termes de **qualifications** et d'**emploi** ».
Dans l'ANI du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux expliquent que ce dispositif vise à la fois à éviter l'obsolescence des **compétences** disponibles et à renforcer la compétitivité de l'entreprise. Il s'agit donc de rapprocher les besoins de l'entreprise et les aspirations professionnelles du salarié. Par sa nature, cet entretien a aussi vocation à contribuer au respect par l'employeur de son obligation d'**adaptation** au **poste de travail** et de maintien de l'**employabilité** de ses salariés *(C. trav., art. L. 6321-1)*.

Communiquer des informations au salarié

La loi fait de l'entretien professionnel un lieu de communication sur différents dispositifs auquel le salarié peut recourir afin d'accéder à la formation et à la qualification en vue d'enrichir son parcours professionnel. En ce sens, l'entretien doit comporter des informations relatives à :
– à la **validation** des **acquis** de l'**expérience** (VAE) ;
– à l'activation par le salarié de son **compte personnel de formation** (CPF) ;
– aux abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer ;
– au **conseil en évolution professionnelle** *(sur le CEP v. l'encadré « Le conseil en évolution professionnelle» ci-après)*.

À NOTER La loi ne précise pas selon quelle modalité cette information doit être apportée. Fournir au salarié des brochures publiques d'information sur ces dispositifs et l'informer de la politique de l'entreprise en matière d'abondement du CPF peut être suffisant. L'employeur peut

lui-même réaliser un support d'information spécifique à son entreprise à remettre aux salariés lors de l'entretien. Fournir au salarié des informations liées à son parcours et à ses projets professionnels nécessite que les personnes qui font passer les entretiens aient été formées en ce sens.

Centrer l'entretien sur l'évolution des compétences

Au-delà des informations qui doivent obligatoirement être fournies au salarié, la loi ne précise pas le **contenu** de l'entretien. À défaut de stipulations dans l'accord de branche ou d'entreprise, il revient à l'**employeur** de le **définir** en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise.

Certains acteurs, et notamment des **opérateurs de compétences** (Opco) ont produit des **outils** pour faciliter la mise en œuvre de ce dispositif : modèles de grilles d'entretien, documents d'information et guides à destination des employeurs et des salariés. Il en ressort que l'entretien professionnel peut se dérouler suivant trois étapes.

Un bilan du parcours professionnel

Cette étape permet de retracer le parcours professionnel du salarié. Le premier entretien servira à détailler son **expérience** professionnelle et les mesures, telles que des **formations qualifiantes**, dont il a pu bénéficier avant et depuis son entrée dans l'entreprise.

Les résultats de ce premier bilan serviront de base aux entretiens suivants, où l'on déterminera les évolutions intervenues et les actions mises en œuvre depuis le précédent entretien.

Dans tous les cas, un point est fait à l'occasion de ce bilan sur l'**activité actuelle** du salarié (si possible sur la base d'une fiche de poste préétablie), afin d'identifier ses éventuelles difficultés. Les expériences acquises par les titulaires d'un **mandat syndical** peuvent également être prises en compte dans ce cadre.

Une identification des besoins de l'entreprise et des aspirations du salarié

Il s'agit de confronter le **projet** professionnel du salarié avec les **compétences** dont l'entreprise a et aura besoin. Le représentant de l'employeur et le salarié devront aussi s'interroger sur les **évolutions probables** du **poste** qu'occupe ce dernier. Celles-ci peuvent être liées à la transformation des métiers engendrée par les mutations technologiques, numériques ou encore écologiques.

À NOTER Pour identifier les compétences nécessaires à l'anticipation de l'évolution des métiers, les employeurs peuvent s'appuyer sur les travaux réalisés au niveau de leurs branches par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

Une définition des perspectives d'évolution professionnelle du salarié

L'objectif est de préciser les **actions à mettre en œuvre** après l'entretien pour permettre l'évolution professionnelle du salarié. Il peut s'agir de : mobilité interne ; formation réalisée dans le cadre du plan de formation ; mobilisation du compte personnel de formation ou d'un CIF ; mesure de reconversion ; financement d'une formation hors temps de travail ; progression salariale ou professionnelle ; etc.

Il est aussi possible d'envisager des mesures destinées à lever des freins à l'évolution professionnelle du salarié (garde d'enfant, relogement, etc.), notamment en l'orientant vers des acteurs spécialisés.

À NOTER Notons que toute décision prise pendant l'entretien professionnel doit l'être avec prudence. Elle va en effet engager l'employeur puisqu'elle a vocation à être inscrite dans un compte-rendu écrit *(v. ci-après)*.

Déterminer les besoins en formation au retour d'un congé parental

L'objet de l'entretien professionnel organisé après un congé parental d'éducation ou une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant est d'organiser le **retour à l'emploi** du salarié, de déterminer ses **besoins de formation** et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière *(C. trav., art. L. 1225-57)*.

À NOTER En matière de rémunération, l'idée est de permettre au salarié de bénéficier d'une partie au moins des augmentations collectives ayant été appliquées pendant son absence. Rappelons aussi, qu'outre l'entretien professionnel, le salarié de retour d'un congé parental d'éducation bénéficie d'un droit à un bilan de compétences et à une action de formation, notamment en cas de changement de techniques ou méthodes de travail *(C. trav., art. L. 1225-58 et L. 1225-59)*.

… ET RÉALISER TOUS LES SIX ANS UN ÉTAT DES LIEUX DU PARCOURS PROFESSIONNEL

La loi prévoit que **tous les six ans**, l'entretien professionnel doit être l'occasion de faire un **état des lieux récapitulatif** du parcours professionnel du salarié.

Cet entretien de bilan permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels bisannuels (sauf accord prévoyant une autre périodicité) et d'apprécier s'il a *(C. trav., art. L. 6315-1, II)* :

– suivi au moins une action de **formation** ;
– acquis des éléments de **certification** par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
– bénéficié d'une **progression** salariale ou professionnelle.

Ces trois modalités d'appréciation du parcours peuvent être modifiées par accords.

Sur les sanctions encourues à la suite de l'entretien de bilan, *v. la partie 4*.

Apprécier et aménager la durée de six ans

La durée de six ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise *(C. trav., art. L. 6315-1, II, al. 1)*, ce qui implique qu'elle n'est pas impactée par une période d'absence. Néanmoins, si le salarié a été absent, par exemple à cause d'une longue maladie, l'entretien organisé à son retour permet de réaliser l'état des lieux, y compris s'il se situe au-delà de la période de six ans.

Au-delà de cette hypothèse, la loi ne prévoit **pas de possibilité d'aménagement** de la durée de six ans. Elle n'autorise pas l'accord collectif relatif à l'entretien professionnel à modifier cette durée, comme elle lui permet de modifier la périodicité des entretiens ou les modalités d'appréciation du parcours *(C. trav., art. L. 6315-1, III)*.

PROCHAINE ÉCHÉANCE

L'entretien professionnel a été institué par la loi du 5 mars 2014, publiée au *JO* le 6 mars 2014. Pour les salariés présents à cette date dans les entreprises prévoyant des entretiens bisannuels, les **deux premiers entretiens** ont dû se tenir avant le **7 mars 2016** et le **7 mars 2018**. Le prochain rendez-vous correspondra donc au premier **entretien de bilan** et devra être réalisé avant le **7 mars 2020**.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Afin d'enrichir les réflexions engagées dans le cadre de l'entretien professionnel, le salarié peut être orienté vers le conseil en évolution professionnelle, en amont comme en aval de ce rendez-vous. Celui-ci donne accès à un **accompagnement renforcé** dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel. À ce titre, le bénéficiaire du CEP pourra bénéficier d'un soutien dans l'identification des prestations à mobiliser (formation, bilan de compétences, etc.) et des ressources mobilisables pour construire un plan de financement.

Dispensé gratuitement, il est encore aujourd'hui mis en œuvre par l'Apec et les Fongecif suivant des modalités définies par un cahier des charges *(Arr. du 16 juillet 2014, JO 24 juillet, NOR: ETSD1414403A)*. À compter du 1er janvier 2020, les anciens Opacif laisseront leur place à des opérateurs du CEP désignés dans chaque région par France compétences.

L'accord d'entreprise ou de branche ne peut donc pas allonger la durée de six ans. En revanche, un accord prévoyant des entretiens de bilan plus fréquents serait plus avantageux pour le salarié et ne serait donc pas contesté.

Avoir suivi au moins une action de formation en six ans

La première modalité d'appréciation du parcours professionnel consiste à vérifier que le salarié a suivi au moins une action de formation *(C. trav., art. L. 6315-1, II, 1°)*. Celle-ci doit correspondre à la définition légale de l'action de formation, à savoir : un **parcours pédagogique** permettant d'atteindre un **objectif professionnel** *(C. trav., art. L. 6313-2)*. Elle peut avoir été réalisée en tout ou partie à distance ou en situation de travail *(C. trav., art. D. 6313-3-1 et D. 6313-3-2)* et doit répondre aux objectifs prévus par la loi comme l'adaptation au poste de travail, la préparation aux mutations d'activités ou une mobilité professionnelle *(C. trav., art. L. 6313-3)*.

Aucune exigence n'est posée quant à la durée de l'action, à sa nature, voire à son prix. Des formations obligatoires et des formations techniques courtes, y compris celles correspondant à des process propres à l'entreprise, pourront donc figurer dans le bilan.

À NOTER La loi ne précise pas qui doit avoir financé la formation. Mais l'entretien de bilan vise plutôt à identifier les formations que l'employeur a financées ou contribuées à financer, notamment dans le cadre du plan de développement des compétences et par abondement du CPF. En revanche, une formation réalisée hors temps de travail et financée par le salarié ou en mobilisant son CPF ne devrait pas figurer dans l'entretien, sauf si le salarié en exprime le souhait. L'entretien peut cependant prendre en compte une formation financée par le CPF, dès lors que l'employeur aura autorisé le salarié à la suivre sur le temps de travail.

Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE

L'état des lieux vise à vérifier si l'employeur a pris en charge au cours des six années précédentes une action de **formation** ou de **VAE** ayant conduit le salarié à acquérir une **certification**, voire des éléments de certification *(C. trav., art. L. 6315-1 II, 2°)*.

La loi ne précise pas la nature des certifications acquises, mais il est toujours préférable de viser l'acquisition *(C. trav., art. L. 6313-7)* :

– d'une certification inscrite au **RNCP** (Répertoire national des certifications professionnelles) ;
– d'un ou plusieurs **blocs de compétences** constituant ces certifications professionnelles ;
– d'une certification enregistrée au **répertoire spécifique** des certifications et habilitations.

Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Dernier critère vérifié dans le cadre de l'état des lieux : le fait que le salarié ait bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle au cours des six dernières années *(C. trav., art. L. 6315-1 II, 3°)*.

S'agissant de la progression salariale, l'ANI **du 14 décembre 2013** précise que les **augmentations individuelles** et **collectives** sont à prendre en compte. On peut supposer que pour être admise, la progression salariale ne devra pas être dérisoire, ni correspondre à un simple rattrapage du niveau du Smic suite à sa revalorisation.

Prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel par accord

L'accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut préciser les modalités d'appréciation du parcours professionnel et notamment préciser les formations prises en compte ou ce qui correspond à une progression salariale ou professionnelle. La loi lui permet également d'en écarter et d'en fixer de nouvelles *(C. trav., art. L. 6315-1 III)*.

L'accord peut par exemple fixer des objectifs particuliers de formations et de qualifications pour les salariés dont le poste est amené à évoluer et prévoir un bilan de la réalisation de ces objectifs lors de l'état des lieux tous les six ans.

COMMENT SE COMBINENT ENTRETIENS PROFESSIONNEL ET D'ÉVALUATION ?

L'entretien professionnel ne se confond pas avec l'entretien d'évaluation. La loi précise que « cet entretien **ne porte pas sur l'évaluation** du travail du salarié » *(C. trav., art. L. 6315-1, I, al. 1)*.

Ne pas juger la performance du salarié pendant l'entretien professionnel

Il ne s'agit donc pas de juger de la performance des salariés au regard des objectifs qui leur sont assignés par l'employeur. L'entretien professionnel s'inscrit dans une **logique** de **gestion** des **ressources humaines** et non dans une logique managériale.

Reste qu'il existe de fortes relations entre les deux entretiens. L'entretien professionnel ne peut se faire sans prendre en compte l'évaluation des aptitudes du salarié puisque l'objectif est d'identifier ses besoins en compétences. En outre, des formations pourront être proposées au salarié dans le cadre des deux entretiens.

En définitive, ce qui importe, c'est que la finalité de l'entretien professionnel soit respectée. Celui-ci ne doit pas être mis à profit pour évaluer le salarié, mais pour **développer** avec l'employeur une **réflexion conjointe** sur son **évolution** professionnelle.

Distinguer les deux entretiens

En pratique, comment distinguer ces deux entretiens ? Dans la plupart des entreprises, ces deux entretiens sont organisés à des **dates** et **périodes** de l'année **différentes**, **mais** il peut arriver que le salarié soit convoqué

aux **deux entretiens** dans le cadre d'un **même rendez-vous**. La jurisprudence sera peut-être amenée à se prononcer sur ce point, mais à l'évidence, il est important de pouvoir prouver que les deux entretiens ont été menés non pas de manière concomitante, mais de manière **consécutive** (segmentation du rendez-vous en deux temps, marqués par une pause, élaboration de deux comptes-rendus écrits distincts, etc.).

À NOTER La séparation des deux entretiens dans le temps peut être mise à profit dans le cadre de la stratégie de gestion des RH. En effet, il est possible d'inscrire l'entretien professionnel dans le calendrier d'élaboration du plan de développement des compétences afin de mettre à profit ses résultats en termes d'identification des besoins en formation. Suivant cette idée, les entretiens professionnels seraient organisés dans les trois ou quatre mois qui précèdent la présentation du plan de formation définitif.

QUID DES ENTRETIENS PRÉEXISTANT ?

L'entretien professionnel s'est **substitué** aux **entretiens** de **seconde partie** de **carrière** *(C. trav., art. L. 6321-1, al. 3, supprimé)*, au **bilan d'étape professionnel** *(C. trav., art. L. 6315-1 ancien)* et aux entretiens qui étaient auparavant prévus au retour d'un congé maternité, d'un congé de soutien familial ou du congé parental d'éducation.

Si l'entreprise a déjà mis en place un entretien répondant au même objet que l'entretien professionnel, il pourra en tenir lieu, et ce, quelle que soit sa dénomination (« entretien de développement professionnel », « entretien de formations », etc.). Mais afin d'éviter des confusions, il est conseillé de le renommer « entretien professionnel ». Si cet entretien préexistant était annuel, ou d'une périodicité inférieure à deux ans, il peut le rester, dès lors que cette périodicité permet de réaliser un état des lieux tous les six ans *(C. trav., art. L. 6315-1, III.)*.

3 Comment organiser l'entretien ?

QUI REÇOIT LE SALARIÉ EN ENTRETIEN ?

La loi indique que le salarié bénéficie d'un entretien professionnel « avec son employeur ». Dans les entreprises de taille suffisante et dont l'organisation le permet, les salariés pourront être reçus directement par les personnes gérant les **ressources humaines** dans l'entreprise (RRH, responsable formation, etc.). Mais en pratique, on peut penser que le salarié sera le plus souvent reçu par le même **manager** que pour l'entretien d'évaluation, en particulier dans les petites structures. Reste que l'entretien professionnel est un entretien RH qui ne sert pas à évaluer le salarié *(v. plus haut « Comment se combinent entretiens professionnel et d'évaluation ? »)*.

Par ailleurs, les offres d'externalisation de l'entretien professionnel se multiplient. S'agissant de la gestion administrative du dispositif (organisation, convocation, remontée des résultats et exploitation des données en vue de l'état des lieux, etc.), l'externalisation de ce nouveau processus RH ne pose pas de problème juridique. Mais les entretiens eux-mêmes peuvent-ils être confiés à des **consultants externes** ? La réponse à cette question n'est pas évidente, et la **prudence** s'impose tant que la jurisprudence ne s'est pas prononcée sur ce point.

À NOTER Une démarche de formation des managers chargés de mener ces entretiens peut être nécessaire, pour leur expliquer l'objet et les enjeux de ce dispositif et surtout éviter les confusions entre les différents entretiens existants dans l'entreprise. La mise en œuvre du dispositif réclame en outre des compétences et des connaissances en matière de formation, d'orientation et de gestion des ressources humaine dont tous les managers ne disposent pas.

OÙ ET QUAND A LIEU L'ENTRETIEN ?

La loi est muette sur ce point, mais il est évident que l'entretien doit avoir lieu **pendant** le **temps de travail** (et est assimilé à du temps de travail effectif) et dans les **locaux** de l'entreprise.

Quant aux modalités de la **convocation** du salarié, elles sont déterminées librement par l'employeur, sauf stipulations particulières de l'accord d'entreprise ou de branche qui peut définir le cadre du dispositif *(C. trav., art. L. 6315-1, I, al. 1)*. La convocation peut par exemple se faire par remise en main propre, ou par e-mail. Elle peut être accompagnée des **documents** permettant au salarié de préparer l'entretien ou lui indiquer où se les procurer (notice et modèle de support d'entretien de l'Opca à préremplir, possibilité d'accès au CEP avant l'entretien, information sur l'évolution des métiers ou de l'organisation de l'entreprise, etc.). Un **délai** raisonnable doit en outre être laissé au salarié afin qu'il soit en mesure de préparer l'entretien.

Dans une logique de coconstruction du parcours professionnel, l'employeur mentionnera dans la convocation les objectifs de l'entretien et invitera le salarié à identifier ses souhaits d'évolution professionnelle et ses besoins de formation.

FAUT-IL CONSULTER LE CSE SUR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

Dans le cadre de ses compétences générales sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment en matière de formation professionnelle, le comité social et économique (ou à défaut le CE ou les délégués du personnel) doit être consulté sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel *(C. trav., art. L. 2312-8)*. Il l'est dans le cadre de la consultation annuelle (sauf accord) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi *(C. trav., art. L. 2312-22, 3°)*.

À NOTER L'employeur doit notamment détailler les modalités d'organisation des entretiens au sein de l'entreprise et les actions et outils mis en place pour favoriser sa mise en œuvre.

FAUT-IL CONSIGNER LE CONTENU DES ENTRETIENS ?

Le contenu de l'entretien n'a pas à être consigné intégralement par écrit, mais donne lieu à la **rédaction d'un document**, dont une **copie** doit être remise au salarié. Il en est de même de l'**état des lieux** récapitulatif du parcours professionnel, élaboré tous les six ans *(C. trav., art. L. 6315-1, I, al. 2 et II, al. 2)*.

Le plus souvent ce document récapitulatif consistera en une grille d'entretien conçu par l'employeur et permettant de faire ressortir les souhaits du salarié.

À NOTER **Il est conseillé aux employeurs de conserver une trace de la remise du document au salarié (conservation d'un exemplaire signé par le salarié, accusé de réception numérique, etc.).**

LE REFUS DU SALARIÉ DE SE PRÉSENTER À L'ENTRETIEN EST-IL FAUTIF ?

La loi ne le précise pas. Si l'on considère que l'entretien est principalement organisé au bénéfice du salarié et de son évolution professionnelle, le refus pourrait ne **pas** être considéré comme **fautif**. Il appartiendra aux juges de se prononcer sur ce point.

Quant à l'entretien qui fait suite à un retour de congé, la loi prévoit qu'il doit être « **proposé** » au salarié. Celui-ci est donc en droit de le refuser.

4 Qui verse la pénalité ?

Une pénalité est prévue à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas leurs obligations liées à l'entretien professionnel. Elle permet d'abonder le CPF des salariés concernés.

TOUTES LES ENTREPRISES SONT-ELLES PASSIBLES DE SANCTION ?

Non. Seules les **entreprises d'au moins 50 salariés** sont concernées. La loi ne prévoit pas de sanction spécifique en cas de manquement aux obligations liées à l'entretien professionnel, si l'entreprise emploie moins de 50 salariés. Un employeur qui ne forme pas ses salariés risque cependant de voir sa responsabilité engagée au titre du non-respect de ses obligations en matière de formation de ses salariés et de maintien de leur employabilité *(Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21.255 ; Cass. soc., 18 juin 2014, n° 13-14.916)*.

À NOTER **À compter du 1er janvier 2020, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de 50 salariés seront déterminés selon les modalités de décompte des effectifs** *(CSS, art. L. 130-1 et C. trav., art. L. 6315-1, II, al. 6 et L. 6323-13, al. 6 modifié à venir)* **issues de la loi Pacte** *(v. le dossier juridique -Sécu.- n° 100/2019 du 3 juin 2019)*.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VERSEMENT DE LA PÉNALITÉ ?

La pénalité est due par les entreprises d'**au moins 50 salariés** lorsqu'au cours des **six dernières années**, ses **salariés** *(C. trav., art. L. 6315-1, II, al. 6)* :

– n'ont **pas** été **reçus régulièrement en entretien professionnel** (tous les deux ans ou selon la périodicité fixée par accord) ;

– et/ou n'ont **pas bénéficié** d'une **formation non obligatoire**. L'employeur ne peut donc pas remplir son obligation en justifiant du suivi par le salarié d'une formation obligatoire, c'est-à-dire d'une formation qui conditionne l'exercice d'une activité en application des lois et règlements ou des dispositions internationales *(C. trav., art. L. 6321-2)*.

Ces deux critères ne peuvent être aménagés par accord comme les modalités d'appréciation du parcours professionnel *(v. la partie « Prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel par accord »)*.

Dans certains secteurs, comme par exemple l'aviation, les formations obligatoires sont onéreuses et représentent une très large part des formations financées. Pour échapper à la pénalité, ces secteurs vont devoir repenser leur politique d'investissement dans les compétences afin de permettre à leurs salariés d'accéder à des formations non obligatoires.

À NOTER **De manière transitoire l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 permet aux employeurs d'éviter la pénalité liée au dispositif en démontrant qu'ils ont respecté les règles antérieures à la réforme. Jusqu'au 31 décembre 2020, les employeurs d'au moins 50 salariés pourront ainsi justifier de l'accomplissement au bénéfice du salarié, d'entretiens tous les deux ans, et d'au moins deux de ces trois actions pendant les six dernières années : avoir suivi au moins une action de formation ; avoir acquis des éléments de certification ; avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Les règles issues de la loi Avenir professionnel ne s'imposeront donc réellement qu'à compter du 1er janvier 2021.**

QUEL EST LE MONTANT DE L'ABONDEMENT DU CPF ET DE LA PÉNALITÉ ?

Les salariés n'ayant pas bénéficié d'entretien régulier et d'une formation non obligatoire bénéficient d'un **abondement** de leur CPF d'un montant de **3 000 €**. Cet abondement est financé par un versement de l'entreprise de 3 000 € par salarié concerné *(C. trav., art. R. 6323-3, I et III)*. Chaque salarié est informé de ce versement *(C. trav., art. L. 6323-13)*.

Le versement des pénalités jusqu'à fin 2019

Jusqu'au 31 décembre 2019, ce versement est fait auprès de l'**opérateur de compétences** (Opco) dont relève l'entreprise. Cette dernière doit aussi lui adresser la liste des salariés concernés ainsi que les données permettant leur identification et le montant attribué à chacun d'eux. Ces informations sont destinées à permettre à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) d'assurer le suivi des comptes *(C. trav., art. R. 6323-3, II et III)*.

Le versement des pénalités à compter de 2020

À compter du 1er janvier 2020, le montant versé par l'employeur pour couvrir l'abondement du CPF se fera directement auprès de son gestionnaire, à savoir la **CDC** *(C. trav., art. L. 6333-2 et R. 6323-3, II à venir)*.

QUI CONTRÔLE CE DISPOSITIF ?

Comme pour tout dispositif légal lié au travail et à la formation, les **inspecteurs du travail** et les agents chargés du **contrôle de la formation**, peuvent contrôler sa mise en œuvre.

Si les agents constatent que le versement dû au titre du manquement aux obligations liées à l'entretien professionnel n'a pas été effectué ou qu'il a été insuffisant, l'entreprise sera **mise en demeure** de régulariser sa situation. À défaut, elle devra verser au Trésor public une somme égale au double de l'insuffisance constatée *(C. trav., art. L. 6323-13, al. 2 à 5)*.