

## Le nouvel entretien professionnel obligatoire

Conformément à l'ANI du 14 décembre 2013, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale a créé un nouvel entretien professionnel périodique.

Cet entretien remplace la plupart des entretiens professionnels déjà existants, à l'exception de l'entretien annuel d'évaluation qui a pour objet d'évaluer le travail du salarié :

- Le bilan d'étape professionnel ouvert aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- L'entretien de deuxième partie de carrière destiné aux salariés de 45 ans et plus, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés ;
- L'entretien prévu au retour d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé de soutien familial.

### 1. Objectif

L'article L. 6315-1 du Code du travail indique que cet entretien est consacré « aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ». Il s'agit notamment d'évaluer les besoins en formation et les perspectives professionnelles du salarié.

Le texte affirme que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il doit donc être distingué de l'entretien annuel d'évaluation.

L'employeur doit informer à l'occasion de l'embauche d'un nouveau salarié qu'il bénéficiera d'un entretien professionnel. Cette information peut se faire par tout moyen (sur le contrat de travail, livret d'accueil, etc.).

### 2. Bénéficiaires

Sont concernés par cet entretien tous les salariés, sans conditions d'ancienneté, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou la nature du contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel, etc.).

### 3. Périodicité

- **Tous les deux ans**

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les deux ans à compter de l'embauche, ou du 7 mars 2014 (lendemain de la parution de la loi du 5 mars 2014 au JO) pour les salariés déjà en poste.

Pour ces derniers, les entreprises doivent donc organiser l'entretien, avant le 7 mars 2016.

De surcroît, cet entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son emploi à l'issue<sup>1</sup> :

- d'un congé 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 partiel faisant suite à un congé maternité ou d'adoption ;
- d'un arrêt de travail lié à une longue maladie au sens de la Sécurité sociale ;
- à l'exercice d'un mandat syndical.

- **Tous les six ans : un bilan d'étape**

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit être plus particulièrement consacré à l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

La loi précise que ce bilan permet de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années :

- bénéficié de tous les entretiens professionnels ;
- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis d'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

---

<sup>1</sup> Alors même que le salarié a déjà bénéficié d'un entretien dans les deux ans préalables à son absence.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des six dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus par la loi et d'au moins deux des trois mesures d'évolution professionnelle citées ci-dessus, son compte personnel de formation (CPF) est abondé à hauteur de 100 heures pour un temps plein et de 130 heures pour un temps partiel.

L'employeur doit de plus s'acquitter auprès de l'OPCA Construction d'une somme forfaitaire de 30 euros de l'heure (soit 3000 euros pour un temps plein et 3900 euros pour un temps partiel).

#### **4. Compte rendu**

L'entretien professionnel (entretien biennal ou le bilan tous les 6 ans) donne lieu à la rédaction d'un compte rendu attestant de la tenue de l'entretien dont une copie doit être remise au salarié en vertu de l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Le contenu de ce compte rendu est libre et aucune disposition réglementaire n'est venue pour le moment le définir<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> L'ANI du 14 décembre 2013 prévoit que les OPCA en délivrent un modèle.