

Un entretien professionnel tous les 2 ans



© 2024 Les Echos Publishing

Qui est concerné par cet entretien ?

Tous les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans.

L'entretien professionnel biennal (tous les 2 ans de date à date) doit être proposé aux salariés dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Il concerne tous les travailleurs quelle que soit la nature de leur contrat de travail (contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contrat à temps plein ou à temps partiel...).

Remarque : les salariés nouvellement embauchés doivent être informés individuellement de ce droit au moment de leur embauche.

Par ailleurs, un entretien professionnel doit également être systématiquement proposé aux salariés qui reprennent leur activité à la suite d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation (intégral ou à temps partiel), d'un congé de proche aidant, d'un congé de solidarité familiale, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de

mobilité volontaire sécurisée (période de mobilité externe), d'un arrêt de travail « longue maladie » ou d'un mandat syndical. Étant précisé que pour le congé de proche aidant et le congé de solidarité familiale, un entretien professionnel doit aussi avoir lieu avant le départ en congé.

Sur quoi porte-t-il ?

Il convient de ne pas confondre entretien professionnel et entretien d'évaluation.

L'entretien professionnel biennal porte sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il peut ainsi permettre de détecter certains besoins de formation du salarié afin de maintenir son employabilité. Il comporte aussi des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), au conseil en évolution professionnelle, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) et aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer.

À noter : l'entretien professionnel peut être organisé en visioconférence pour les salariés en télétravail.

L'entretien professionnel n'a pas vocation à réaliser une quelconque évaluation du travail du salarié. En conséquence, il ne doit pas être confondu avec les entretiens d'évaluation que certains employeurs réalisent, généralement une fois par an. Il est donc important que ces deux catégories d'entretiens (professionnel et d'évaluation) soient clairement distinguées, en particulier en ayant lieu à des moments différents. Sachant que les tribunaux acceptent que ces entretiens soient réalisés le même jour dans la mesure où ils sont distincts.

L'entretien professionnel biennal doit également être distingué de l'entretien qui doit être réalisé avec les

salariés ayant conclu une convention annuelle de forfait en jours. Ce dernier entretien portant sur la charge de travail, l'organisation de l'activité professionnelle au sein de l'entreprise, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que sur la rémunération.

En pratique : à l'issue de l'entretien biennal, l'employeur doit établir un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Un état des lieux tous les 6 ans

L'entretien professionnel est complété, tous les 6 ans, par un état des lieux récapitulatif.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Précision : cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce rendez-vous permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens biennaux prévus par la loi.

Il permet également d'apprécier si le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale (apprécié à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif) ou professionnelle (progression « verticale » au niveau des différents échelons hiérarchiques et mobilité « horizontale », c'est-à-dire progression en termes de responsabilités ou en un

changement de métier).

Important : l'état des lieux doit faire l'objet d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, s'il s'avère, qu'au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels périodiques ni d'au moins une formation (autre qu'une formation obligatoire pour l'exercice d'une activité ou d'une fonction), le compte personnel de formation (CPF) du salarié doit alors être abondé par l'employeur d'un montant de 3 000 €.

À savoir : un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF des salariés. Il peut aussi prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles prévues par le Code du travail (action de formation, éléments de certification, progression salariale ou professionnelle) ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente (c'est-à-dire autre que tous les 2 ans). Il ne peut, en revanche, modifier la périodicité de l'entretien récapitulatif (tous les 6 ans).

© 2024 Les Echos Publishing