

# Un entretien professionnel tous les deux ans



© 2014 Les Echos Publishing

## Qui est concerné par cet entretien ?

Tous les salariés peuvent en principe en bénéficier.

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

Attention, un entretien professionnel doit également être systématiquement proposé aux salariés qui reprennent leur activité suite à un congé de maternité, un congé parental d'éducation (intégral ou à temps partiel), un congé de soutien familial, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée (i.e. période de mobilité externe), un arrêt de travail « longue maladie », un mandat syndical.

**Remarque** : les salariés nouvellement embauchés doivent être informés individuellement de ce droit au moment de leur embauche. Pour les salariés déjà présents, l'employeur peut procéder à une information générale auprès de l'ensemble de

ses salariés.

## Sur quoi porte-t-il ?

Ne pas confondre entretien professionnel et entretien d'évaluation !

L'entretien porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il peut notamment permettre de détecter certains besoins de formation du salarié afin de maintenir son employabilité.

En revanche, il n'a pas vocation à réaliser une quelconque évaluation professionnelle. En conséquence, ce type d'entretien est distinct des entretiens d'évaluation que certains employeurs réalisent, généralement une fois par an.

**Conseil** : il est important que ces deux catégories d'entretiens soient clairement distinguées, en particulier en ayant lieu à des moments différents.

L'entretien professionnel biennal doit également être distingué de l'entretien qui doit être réalisé, chaque année, avec les salariés ayant conclu une convention annuelle de forfait en jours.

**Rappel** : ce dernier entretien porte 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.

## Sa mise en place est prévue

# **pour quand ?**

Ce nouveau dispositif est entré en vigueur le 7 mars 2014.

La loi établissant ce nouvel entretien professionnel n'indiquant pas de date spécifique d'entrée en vigueur, ce nouveau dispositif d'entretien professionnel est donc normalement applicable depuis le 7 mars 2014 (le lendemain de la date de publication de la loi au Journal officiel).

**À noter :** le ministère du Travail n'a pas indiqué s'il comptait fournir des précisions supplémentaires sur les modalités pratiques de cet entretien par le biais d'une circulaire administrative.

À l'issue de l'entretien biennal, l'employeur doit établir un document écrit qui est ensuite remis au salarié.

**En pratique :** les organismes paritaires collecteurs agréés devraient fournir aux employeurs un modèle de compte-rendu d'entretien.

# **Que deviennent les dispositifs existants ?**

Les dispositifs existants disparaissent au profit de l'entretien professionnel biennal.

Ce nouvel entretien professionnel se substitue aux dispositifs déjà existants pour certains salariés, à savoir :

- l'entretien de seconde partie de carrière, prévu par le Code du travail, qui concernait les salariés âgés de 45 ans dans les entreprises et les groupes employant au moins 50 salariés ;
- l'entretien professionnel prévu au retour des salariés de

congé de maternité, de soutien familial ou de congé parental.

Il se substitue également à l'entretien professionnel prévu par l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

**Précision** : cet entretien conventionnel n'était pas applicable à l'ensemble des entreprises, mais seulement à celles appartenant à certaines branches professionnelles.

La mise en place de l'entretien biennal marque, par ailleurs, la fin officielle du dispositif de bilan d'étape professionnel ouvert aux salariés totalisant au moins deux ans d'ancienneté. Un dispositif qui n'avait cependant jamais été mis en place, faute d'adoption d'un texte d'application.

## **Un état des lieux tous les six ans**

L'entretien professionnel est complété par un état des lieux récapitulatif.

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

**Précision** : cette durée de six 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 six dernières années des entretiens biennaux prévus par la loi. Il permet également de savoir 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 ;

– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

**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, au cours des six années, que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels périodiques ni d'au moins deux des trois mesures d'évolution professionnelle évoquées ci-dessus, le compte personnel de formation du salarié devra alors être abondé par l'employeur d'un crédit de 100 heures supplémentaires, s'il travaille à temps plein, ou de 130 heures, s'il travaille à temps partiel.

© 2017 Les Echos Publishing