

Entretiens professionnels : quelles obligations ?

Entretiens professionnels, entretiens annuels, bilans... Il existe de nombreux entretiens dans le cadre des relations salariés/employeurs mais seuls certains sont obligatoires. Petit tour d'horizon.

Les différents types d'entretiens

Entretien	Fréquence	Objectif	Obligatoire ?
Entretien annuel ou entretien d'évaluation	Tous les ans	Faire un point sur l'activité, les missions et les objectifs s'ils existent de l'année passée et fixer les objectifs pour l'année à venir.	NON en théorie mais cet entretien devient indispensable si vous mettez en place des objectifs à vos salariés
Entretien professionnel	Tous les 2 ans sauf si un accord collectif prévoit une autre périodicité	Échanger avec le salarié sur ses souhaits d'évolution, ses perspectives, son accompagnement et ses formations Faire que le salarié devienne acteur de son parcours professionnel	OUI
Entretien forfait jour	Tous les ans	Permettre qu'employeur et salarié échangent sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise	OUI c'est une des conditions de validité des forfaits jours
Bilan	Tous les 6 ans	Élaborer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié	OUI

Zoom sur l'entretien professionnel

Pour ce mois-ci, nous allons nous attarder sur l'entretien professionnel puisque c'est de là que tout commence. C'est en 2014 qu'apparaît cette **nouvelle obligation : faire un entretien tous les 2 ans** (voire après certaines absences) avec chaque salarié.

Tous les salariés sont concernés, quelle que soit la nature du contrat de travail, y compris les apprentis.

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié les 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire selon le code du travail, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation (CPF). Le CPF du salarié sera alors crédité de 3 000 €.

Dans les autres entreprises, même si aucune sanction n'est prévue, l'absence d'entretien professionnel ou de formation constitueront des **éléments en votre défaveur en cas de contentieux.**

Quand devez-vous faire les entretiens ?

2 ans après la date d'embauche du salarié, puis tous les 2 ans.

Pour les salariés déjà présents dans l'entreprise à la date de la réforme, le 1^{er} entretien professionnel devait avoir eu lieu avant le 7 mars 2016.

Un accord d'entreprise peut prévoir une périodicité différente.

Vous devez également réaliser ce type d'entretien avec tout salarié qui reprend son activité après une interruption due à :

- un congé de maternité
- un congé d'adoption
- un congé parental (même à temps partiel)
- un congé de proche aidant
- un arrêt maladie de plus de 6 mois
- un congé sabbatique
- un mandat syndical
- une période de mobilité volontaire sécurisée

Sur quoi doit porter l'entretien ?

Lors de cet entretien avec votre salarié, **vous devrez :**

- échanger sur les **perspectives d'évolution professionnelle**, notamment en termes de qualifications, formation et d'emploi
- inscrire des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle

Vous ne devez pas aborder la question de l'évaluation du travail. La loi insiste sur le fait que cet entretien n'est pas un entretien d'évaluation. Les 2 entretiens doivent donc bien être distingués.

Cet entretien doit donner lieu à la **rédaction d'un compte-rendu** écrit en 2 exemplaires : l'un est donné au salarié, le second doit être conservé par l'entreprise.

Au cours de la 6^e année qui suit l'embauche, puis tous les 6 ans, vous devez réaliser un « **super entretien** », c'est l'entretien-bilan état des lieux que nous aborderons lors du prochain numéro.

