

Les entretiens professionnels après la loi Avenir professionnel

16/10/2018



Chaque mois, Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Catherine Montlahuc, avocate au sein du cabinet C2M associés, analyse les changements apportés par la loi Avenir professionnel à l'entretien professionnel. Elle revient également sur l'intérêt pour les entreprises à réellement s'emparer de ce dispositif.

La réalisation des entretiens professionnels, rendus obligatoires par la loi de mars 2014, reste encore modeste dans les petites et moyennes entreprises alors qu'il s'agit d'un appui aux carrières et à la sécurisation de l'emploi des salariés.

Depuis avril 2014, toute entreprise, quelle que soit sa taille et son secteur d'activité, est tenue d'organiser :

- tous les deux ans, un entretien professionnel abordant les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi, avec chacun de ses salariés quel que soit le contrat de travail ;

- et tous les six ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Depuis cette loi, deux entretiens professionnels devraient donc déjà avoir eu lieu en 2016 et 2018 dans chaque entreprise et avec chaque salarié. Pour rappel l'entretien professionnel doit également être organisé par l'employeur après une suspension du contrat de travail d'une durée conséquente. Il n'a pas pour objectif d'évaluer le travail du salarié.

Les modifications apportées par la loi Avenir professionnel

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a apporté des modifications et aménagements au régime des entretiens professionnels :

Les sujets à aborder lors de l'entretien professionnel portent désormais sur cinq thèmes :

1. les perspectives d'évolutions professionnelle ;
2. la validation des acquis de l'expérience ;
3. l'activation du compte personnel formation (CPF) par le salarié ;
4. les abondements financés par l'employeur ;
5. le conseil en évolution professionnelle.

La périodicité des entretiens professionnels (tous les deux ans) peut être aménagée par un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, par un accord de branche. Le salarié peut désormais solliciter l'organisation anticipé d'un entretien professionnel dans le cadre d'une reprise de poste après une suspension du contrat de travail (congé de maternité, arrêt longue maladie, etc.). Le contenu de l'état des lieux récapitulatif qui a lieu tous les six ans peut désormais être aménagé par un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, par un accord de branche.

Un abondement-sanction

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui violent leurs obligations en matière d'entretiens sont sanctionnées.

Si durant les six ans précédant l'entretien d'état des lieux, les salariés n'ont pas bénéficié des entretiens professionnels biennaux et d'une formation, hors action d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, les entreprises doivent obligatoirement abonder (abondement-sanction) le compte personnel formation (CPF) de chaque salarié lésé.

L'abondement sanction est actuellement de 100 heures par salarié lésé et l'entreprise défaillante doit verser à due concurrence 3 000 euros à l'OPCA dont elle dépend. Cet abondement du CPF est porté à 130 heures pour les salariés à temps partiel avec un versement par l'entreprise défaillante de 3 900 euros correspondant à son OPCA. Cet abondement sanction sera d'ici le 1er janvier 2019 non plus fixé en heures mais en euros, au même titre que l'alimentation du CPF, pour un montant à fixer par un décret

en Conseil d'État à paraître. Le montant de cet abondement sanction pourrait être compris entre 500 euros et 3 000 euros par salarié. En tout état de cause, le total du risque lorsque rien n'est fait dans l'entreprise pour l'ensemble des salariés, peut s'avérer élevé.

Même si les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas concernées par l'abondement-sanction nous assistons dans le cadre des contentieux aux fins de contournement du barème d'indemnisation Macron à des multiplications de chefs de demandes dont notamment l'indemnisation liée au non-respect de l'obligation de formation qui peuvent donc les toucher.

En dehors des sanctions applicables qui doivent conduire les employeurs à suivre les entretiens professionnels, il s'agit d'un véritable outil permettant aux entreprises de tisser un lien entre leur stratégie économique et les aspirations et potentiels de leurs salariés.



✎ Catherine Montlahuc

Source URL:

<http://www.actuel-rh.fr/content/les-entretiens-professionnels-apres-la-loi-avenir-professionnel>