

# UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL À NE PAS NÉGLIGER

## LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

**VIRGINIE DEVOS**

AUGUST & DEBOUZY AVOCATS



*Le nouvel entretien professionnel avec chaque salarié, tous les deux ans, permettra d'étudier ses possibilités d'évolution. Cet entretien doit être mis en perspective avec l'obligation d'établir un bilan tous les six ans.*

L'entretien professionnel concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, dès lors qu'elles emploient du personnel [lire l'enquête p. 18]. Certaines l'ont déjà expérimenté, puisqu'il doit être proposé aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle à l'issue d'une longue absence (comme un congé maternité ou longue maladie). Il ne s'agit pas d'une obligation de tenir l'entretien mais bien de le proposer. Si le salarié ne souhaite pas réaliser l'entretien, l'employeur n'y est donc pas tenu. La preuve écrite d'un tel refus doit cependant être conservée.

Toutes devront en revanche tenir ces entretiens d'ici au 7 mars 2016 pour les salariés embauchés avant le 7 mars 2014 (première échéance des deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi ayant instauré l'entretien professionnel).

L'entreprise doit regarder avec le salarié « ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ». Il s'agit d'étudier les possibilités d'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise et non de traiter de l'adaptation du salarié à son poste de travail, obligation pesant déjà sur l'employeur.

Ce premier entretien professionnel peut sembler sans importance. Il convient cependant de le mettre en perspective avec l'obligation, au terme de la période de six ans (7 mars 2020), d'établir un bilan du parcours professionnel du salarié. Entre le premier entretien et le bilan, il n'y aura qu'un autre entretien professionnel.

Il s'agira de vérifier que les entretiens professionnels se sont tenus et que le collaborateur a suivi soit une action de formation, soit acquis un élément de certification par la formation, ou validé des acquis de son expérience. Il conviendra égale-

ment de s'assurer qu'il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Il en résulte une nécessaire corrélation entre la formation suivie (ou l'élément de certification ou la VAE suivie) et le changement professionnel ou salarial.

La progression professionnelle peut se traduire par un changement de niveau, d'échelon, de coefficient dans la grille de classification appliquée au sein de l'entreprise, ce changement ne devant pas être lié à l'ancienneté. La progression salariale doit être individuelle et tenir compte de la qualification acquise par le salarié.

Le sujet ne doit donc pas être traité avec légèreté. Les entretiens doivent être menés par les bonnes personnes ayant la visibilité des métiers et des évolutions possibles au sein de l'entreprise. Les comptes rendus d'entretien, une fois établis, doivent être analysés pour définir les actions à mener.

Ces actions ne sont pas nécessairement réalisées pendant le temps de travail.

Il peut s'agir d'actions de développement des compétences des salariés. Lorsque ces actions sont prévues dans le cadre du plan de formation, l'entreprise doit définir au préalable les engagements qu'elle entend prendre avant le départ du salarié. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles il accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et l'attribution de la classification correspondante ainsi que sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Il peut également s'agir d'utiliser le compte personnel de formation (CPF) du salarié au travers de la conclusion d'un accord collectif de gestion dudit compte (pour les entreprises de plus de 10 salariés).

En conclusion, au regard du coût attaché au non-respect des règles relatives à l'entretien professionnel au terme des six ans (abondamment à hauteur de 100 heures du CPF auquel s'ajoute une somme forfaitaire de 3 000 euros à verser à l'Opca pour un salarié à temps complet, sans compter l'octroi d'éventuels dommages et intérêts au salarié), faisons de l'entretien professionnel une opportunité et non une contrainte. ♦