

Flash Social – Octobre 2019

La fin d'année approche, pensez à vos entretiens annuels !

En résumé : depuis la loi du 5 mars 2014, l'entreprise doit faire bénéficier tout salarié d'un « entretien professionnel » consacré à l'examen de ses perspectives d'évolution professionnelle (notamment qualification et emploi). Attention, cet entretien professionnel doit être distingué de « l'entretien annuel d'évaluation des compétences » ; ils ne se confondent pas !

ENTRETIEN OBLIGATOIRE : toutes les entreprises sont concernées par l'organisation de l'entretien professionnel, quelle que soit leur taille. De même, tous les salariés de l'entreprise sont concernés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Lors de son embauche, le salarié doit être informé qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur (c. trav. art. L. 6315-1, I). Cet entretien doit informer également le salarié sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son compte personnel de formation (CPF), ainsi que sur le conseil en évolution professionnelle (CEP). Cet entretien n'a donc pas pour objet l'évaluation des salariés.

NB : la plateforme « Mon Compte Formation » est annoncée pour le 21 novembre prochain, pour acheter une formation en ligne.

Un écrit établi en double exemplaire est fortement recommandé pour des questions de preuve : daté, signé par les 2 parties et un exemplaire signé remis au salarié.

Tous les 6 ans de présence continue du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, c'est-à-dire vérifier que le salarié a au moins bénéficié tous les 2 ans d'un entretien professionnel et, qu'au cours des 6 années écoulées, a suivi au moins une action de formation, a acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE et/ou a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Donc, dès l'année prochaine (en 2020), les employeurs organiseront les premiers entretiens « état des lieux ».

QUELLE SANCTION POUR LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS ?

A défaut de respecter les obligations découlant de l'article L. 6315-1 du code du travail, les entreprises devront abonder le CPF de chacun de leur salarié d'un montant de **3.000 euros**. La sanction finale peut s'avérer lourde compte tenu de l'effectif de l'entreprise.

Toutefois, les entreprises disposent d'un délai supplémentaire (soit jusqu'au 31 décembre 2020) pour se mettre en conformité (et éviter ainsi la pénalité précitée) en justifiant que les salariés

ont bénéficié d'au moins deux des trois mesures d'évolution suivantes : suivi d'au moins une action de formation, acquisition d'éléments de certification par la formation ou la VAE et bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle (ordonnance 2019.861 du 21.08.2019).

Mais à partir du 1er janvier 2021, les employeurs devront justifier que les salariés ont bénéficié de tous les entretiens professionnels requis et qu'ils ont suivi au moins une formation non obligatoire par période de six ans.

ET LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES ?

Elles ne sont pas concernées légalement par la sanction financière de 3.000 euros. Toutefois, nous attirons votre attention sur le fait que les tribunaux condamnent de plus en plus les employeurs à verser des dommages et intérêts à leurs salariés en réparation du préjudice subi en l'absence de formation avant même toute procédure de licenciement et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise !

En effet, les juges s'appuient le plus souvent sur l'obligation légale « d'adaptation » des salariés qui pèse sur l'employeur. Cette obligation le contraint de s'assurer de l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (c. trav. art. L. 6321-1).

CONSEIL : veillez à organiser vos entretiens professionnels et ne pas les confondre avec les « entretiens d'évaluation des compétences » (2 entretiens distincts). Les deux peuvent être menés en parallèle, d'autant plus qu'ils se complètent.

Précisions enfin que la conduite de « l'entretien d'évaluation des compétences » (qui reste en principe facultatif) peut représenter un moment fort et privilégié dans la relation employeur-salarié.

En effet, si les parties s'accordent notamment sur des axes d'amélioration et des objectifs pour l'année à venir, la motivation des collaborateurs à poursuivre leur investissement au sein de l'entreprise peut s'en trouver nettement améliorée. Cette séquence d'écoute réciproque est généralement attendue par les collaborateurs.

Notre équipe reste à votre disposition pour vous assister le cas échéant à préparer ces entretiens et vous apporter un accompagnement méthodologique.

L'équipe RSM
Département Social et Paie