

// le dossier pratique

L'entretien professionnel

Mode d'emploi et conseils opérationnels

Tout employeur, quel que soit l'effectif de son entreprise, doit désormais recevoir tous les deux ans chacun de ses salariés dans le cadre d'un entretien professionnel. L'objet de cet entretien – à ne pas confondre avec l'entretien d'évaluation – est d'envisager avec le salarié ses perspectives d'évolution professionnelle et d'identifier les formations qui peuvent y contribuer. Les questions qui entourent la mise en œuvre de ce dispositif sont nombreuses. Nous vous proposons un mode d'emploi et des conseils pour en faire une vraie opportunité pour le salarié comme pour l'entreprise.

Faire du salarié un acteur de son évolution professionnelle et généraliser un outil de gestion des compétences. Telles sont les ambitions de l'entretien professionnel, tel qu'il a été conçu par les partenaires sociaux dans l'ANI du 14 décembre 2013, et intégré dans le Code du travail par la loi Formation du 5 mars 2014. Ses modalités sont fixées par l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Cet entretien, **obligatoire** tous les **deux ans** dans toutes les entreprises, est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il a pour objet de confronter les aspirations professionnelles du salarié et les besoins de l'entreprise. Dans cette perspective, il ne devrait pas être perçu comme une contrainte supplémentaire par les employeurs, mais comme l'opportunité d'actionner le levier des compétences et d'accroître ainsi la compétitivité de l'entreprise. Cependant, l'exercice peut sembler complexe. D'où l'idée de ce dossier « mode d'emploi ».

1 Pour qui et quand ?

DANS QUELLES ENTREPRISES...

Toutes les entreprises relevant du Code du travail, **quels que soient** leur **effectif** et leur **secteur** d'activité, sont tenues de mettre en œuvre des entretiens professionnels pour leurs salariés. Ni l'ANI du 14 décembre 2013, ni la loi du 5 mars 2014 n'ont prévu de dérogation.

À NOTER Si toutes les entreprises sont soumises à ce dispositif, seules celles employant au moins 50 salariés sont passibles de sanction en cas de défaut d'organisation des entretiens professionnels (v. page 3).

... ET POUR QUELS SALARIÉS ?

Là encore, la loi n'a prévu aucune exclusion : **tous les salariés**, quelle que soit la nature de leur **contrat** de travail (CDI, CDD, contrat de travail temporaire, contrat aidé, etc.) et leur durée de travail (temps plein ou temps partiel), quelle que soit aussi leur **ancienneté**, doivent bénéficier d'entretiens professionnels dans les conditions prévues par l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Les salariés sous **contrat d'apprentissage** ou de **professionnalisation**, qui ont la qualité de salariés, ne sont pas exclus des dispositions sur l'entretien professionnel, bien que bénéficiant par ailleurs d'un accompagnement dans le cadre de ces dispositifs de formation en alternance.

À NOTER Même si la loi n'exclut aucun salarié du dispositif, il est évident que l'effectivité du droit à des entretiens professionnels réguliers n'est réellement garantie que pour les personnes accumulant de l'ancienneté dans l'entreprise, et donc principalement pour les salariés en CDI.

FAUT-IL INFORMER LES SALARIÉS ?

La loi prévoit explicitement que le salarié est informé de ce dispositif « à l'occasion de son embauche ». Sous réserve de stipulations particulières de l'accord collectif, cette information peut être verbale ou expressément mentionnée dans le livret d'accueil remis au salarié ou dans son contrat de travail.

La loi ne distinguant pas les salariés en fonction de leur contrat, tous doivent être informés de manière systématique lors de l'embauche, y compris ceux embauchés en contrat de travail de très courte durée. Quid des salariés déjà en poste à l'entrée en vigueur du dispositif ? Dans le silence

QUELLES SONT LES ÉCHÉANCES POUR L'ORGANISATION DE L'ENTRETIEN ?

L'entretien professionnel ayant été institué par la loi du 5 mars 2014, publiée au *JO* le 6 mars 2016, la date butoir pour recevoir en entretien les salariés présents dans l'entreprise lors de l'entrée en vigueur de ce dispositif était le **6 mars 2016**.

Si l'entreprise s'est conformée à cette obligation, le prochain entretien professionnel devra être organisé au plus tard dans les deux ans suivant la date du premier entretien, soit avant le **7 mars 2018**.

Quant aux premiers entretiens « états des lieux », ils devront être réalisés avant le **7 mars 2020**.

de la loi, ils ont pu être informés sur le dispositif soit collectivement (affichage, etc.), soit individuellement (mailing, document annexé à la fiche de paie, etc.).

QUAND FAUT-IL ORGANISER L'ENTRETIEN ?

▣ Tous les deux ans...

La loi impose de faire bénéficier l'ensemble des salariés d'un entretien professionnel **tous les deux ans** (*C. trav., art. L. 6315-1*).

Cependant, il est toujours possible pour l'employeur, soit par décision unilatérale, soit en application d'un accord collectif, d'organiser des entretiens professionnels **une fois par an** (voire selon une périodicité plus courte). Ce rendez-vous avec les salariés peut être mis à profit dans certaines entreprises pour identifier les besoins en formation et faciliter l'élaboration du plan de formation.

À NOTER Les deux ans se décomptent à partir de la date d'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent. Pour les salariés déjà en poste lors de l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, *v. l'encadré ci-dessus*.

▣... et au retour de certains congés

L'employeur est aussi tenu de proposer un entretien professionnel à ses salariés au retour de certains congés. Il doit ainsi être **systématiquement** proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue (*C. trav., art. L. 6315-1, I, al. 2*):

- d'un **congé de maternité** ou d'adoption ;
- d'un **congé parental d'éducation** (étant précisé que si le salarié le demande, l'entretien peut avoir lieu avant son retour de congé ; *C. trav., art. L. 1225-57*) ;
- d'une période d'activité à **temps partiel** faisant suite à un congé de **maternité** ou d'adoption (*C. trav., art. L. 1225-47*) ;
- d'un congé de **soutien familial** ;
- d'un congé **sabbatique** ;
- d'une période de **mobilité volontaire sécurisée** (*C. trav., art. L. 1222-12*) ;
- d'un arrêt pour **longue maladie** (*CSS, art. L. 324-1*) ;
- d'un **mandat syndical**.

Dans ces situations, l'entretien doit être proposé au salarié même s'il a bénéficié d'un entretien professionnel depuis moins de deux ans.

La loi ne précise pas sous quelle forme doit être faite cette proposition, mais il est conseillé pour des raisons de preuve de procéder par **écrit**, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par **lettre recommandée avec avis de réception**.

Une fois l'entretien réalisé dans ce cadre, l'employeur dispose d'un **nouveau délai de deux ans** pour organiser l'entretien suivant. Mais il peut aussi décider de revenir au calendrier mis en place avant le congé, notamment pour faciliter la gestion interne des entretiens.

À NOTER L'entretien professionnel s'est substitué à l'ensemble des entretiens spécifiques qui étaient prévus au retour de ces absences et congés.

2 À quoi sert l'entretien ?

DÉFINIR LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION ET LES FORMATIONS NÉCESSAIRES...

Selon l'article L. 6315-1 du Code du travail, l'entretien professionnel du salarié est consacré aux « **perspectives d'évolution** professionnelle » du salarié, « notamment en termes de **qualifications** et d'**emploi** ».

Dans l'ANI du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux expliquent que ce dispositif vise à la fois à éviter l'obsolescence des compétences disponibles et à renforcer la compétitivité de l'entreprise. Il s'agit donc de rapprocher les besoins de l'entreprise et les aspirations professionnelles du salarié.

Par sa nature, cet entretien a aussi vocation à contribuer au respect par l'employeur de son obligation d'**adaptation au poste de travail** et de maintien de l'**employabilité** de ses salariés (*C. trav., art. L. 6321-1*).

À NOTER Le projet de loi Travail, actuellement en cours d'examen au Parlement, prévoit que l'entretien professionnel devrait aussi servir de support à une information systématique des salariés sur la validation des acquis de l'expérience (VAE). En pratique, il s'agit de favoriser la connaissance par les salariés de la possibilité qui leur est offerte de faire reconnaître leurs compétences.

▣ Contenu de l'entretien

La loi ne précise pas le contenu de l'entretien. À défaut de stipulations dans l'accord de branche ou d'entreprise, il revient à l'**employeur** de le définir en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise.

De nombreux acteurs, et notamment des Opcas ont produit des outils pour faciliter la mise en œuvre de ce dispositif : modèles de grilles d'entretien, documents d'information et guides à destination des employeurs et des salariés. Il en ressort que l'entretien professionnel doit se dérouler suivant **trois étapes**.

Un bilan du parcours professionnel

Lors du premier entretien, il s'agit d'identifier avec le salarié son parcours **avant et depuis son entrée** dans l'entreprise, ainsi que les mesures dont il a bénéficié. Les résultats de ce premier entretien serviront de base aux entretiens suivants où l'on se bornera à déterminer les évolutions intervenues et les actions mises en œuvre depuis le dernier entretien.

Dans tous les cas, un point est fait à l'occasion de ce bilan sur l'**activité actuelle** du salarié (si possible sur la base d'une fiche de poste préétablie), afin d'identifier ses éventuelles difficultés.

Les expériences acquises par les titulaires d'un mandat syndical peuvent aussi être prises en compte dans ce cadre.

Une identification des besoins de l'entreprise et des aspirations du salarié

À ce stade, il s'agit de confronter le **projet** professionnel du salarié avec les **compétences** dont l'entreprise a et

aura besoin. Employeur et salarié devront aussi s'interroger sur les évolutions possibles du poste, liées notamment aux éventuelles évolutions de son métier.

À NOTER Dans le cadre de l'entretien, le salarié est informé de la possibilité de recourir au CEP (conseil en évolution professionnelle) qui peut l'aider à la construction de son projet professionnel (v. l'encadré ci-contre).

Une définition des perspectives d'évolution professionnelle du salarié

L'objectif est ici de préciser les **actions** à mettre en œuvre après l'entretien pour permettre l'évolution professionnelle du salarié. Il peut s'agir de : mobilité interne ; formation réalisée dans le cadre du plan de formation ; mobilisation du CPF ou d'un CIF ; mesure de reconversion ; financement d'une formation hors temps de travail ; progression salariale ou professionnelle ; etc. Il est aussi possible d'envisager des mesures destinées à lever des freins à l'évolution professionnelle du salarié (garde d'enfant, relogement, etc.), notamment en l'orientant vers des acteurs spécialisés.

À NOTER Notons que toute décision prise pendant l'entretien professionnel doit l'être avec prudence. Elle va en effet engager l'employeur puisqu'elle a vocation à être inscrite dans le compte-rendu écrit (v. ci-après).

▣ Cas particulier de l'entretien au retour d'un congé parental

L'objet de l'entretien organisé après un congé parental d'éducation ou une période d'activité à temps partiel est d'organiser le **retour à l'emploi** du salarié, de déterminer ses **besoins de formation** et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière (C. trav., art. L. 1225-57).

À NOTER En matière de rémunération, l'idée est de permettre au salarié de bénéficier d'une partie au moins des augmentations collectives ayant été appliquées pendant son absence. Rappelons aussi, qu'outre l'entretien professionnel, le salarié de retour d'un congé parental d'éducation bénéficie d'un droit à une action de formation, notamment en cas de changement de techniques ou méthodes de travail (C. trav., art. L. 1225-29).

... ET RÉALISER TOUS LES SIX ANS UN ÉTAT DES LIEUX DU PARCOURS PROFESSIONNEL

La loi prévoit que **tous les six ans**, l'entretien professionnel doit être l'occasion de faire un **état des lieux récapitulatif** du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels bisannuels et d'apprécier s'il a (C. trav., art. L. 6315-1, II) :

- 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.

Sur les sanctions encourues à la suite de cette vérification, v. page 5.

À NOTER La durée de six ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (C. trav., art. L. 6315-1), ce qui implique qu'elle n'est pas impactée par une période d'absence. Néanmoins, si le salarié a été absent, par exemple pour longue maladie, l'entretien organisé à son retour permet de réaliser l'état des lieux, y compris s'il se situe au-delà de la période de six ans.

▣ Avoir suivi au moins une action de formation en six ans

Il s'agit de vérifier si l'employeur a financé ou contribué à financer (plan de formation, abondement du CPF, etc.) une prestation correspondant à la définition légale de l'action de formation, à savoir : un programme préétabli ; des objectifs déterminés ; la mise en œuvre de moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement ; des moyens permettant de suivre l'exécution et d'apprécier les résultats de la formation (C. trav., art. L. 6353-1). Aucune exigence n'est posée quant à la durée de l'action ou à sa nature (adaptation au poste, développement des compétences, formation à distance, qualifiante, interne ou externe, etc.).

À NOTER Bien que la loi ne le précise pas, l'employeur ne devrait pas pouvoir satisfaire à cette obligation en mettant en avant une formation réalisée hors temps de travail et financée par le salarié ou en mobilisant son CPF. En revanche, il va autrement d'une action financée dans le cadre du CPF, mais réalisée pendant le temps de travail.

▣ Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE

L'état des lieux vise aussi à vérifier si l'employeur a pris en charge au cours des six années précédentes une action de **formation** ou de **VAE** ayant conduit le salarié à acquérir une **certification** (y compris partiellement). Si le second critère est rempli, le premier l'est aussi. Les actions de VAE (validation des acquis de son expérience) entrent en effet dans le champ des actions de formation (C. trav., art. L. 6313-1).

La loi ne précise pas la nature des certifications acquises, mais il est toujours préférable de viser une des certifications inscrites au **RNCP** (Répertoire national des certifications professionnelles), un **CQP** (certificats de qualification professionnelle), ou une certification enregistrée à l'inventaire des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, qui est établie par la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle).

▣ Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Dernier critère vérifié dans le cadre de l'état des lieux : le fait que le salarié ait bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle au cours des six dernières années. L'accord de branche ou d'entreprise peut déterminer ce qui correspond à une progression salariale ou professionnelle.

S'agissant de la progression salariale, l'ANI précise que les **augmentations individuelles et collectives** sont à

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Afin d'enrichir les réflexions engagées dans le cadre de l'entretien professionnel, le salarié pourra être orienté vers le conseil en évolution professionnelle, en amont comme en aval de ce rendez-vous. Celui-ci donne accès à un **accompagnement renforcé** dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel. Dispensé gratuitement, il est notamment mis en œuvre par l'Apec et les Opacif suivant des modalités définies par un cahier des charges (Arr. du 16 juillet 2014, JO 24 juillet, NOR : ETSD1414403A). Le CEP peut intégrer le recours à un bilan de compétence et peut aboutir au financement ou simplement à la validation d'un parcours de formation.

prendre en compte. On peut supposer que pour être admise salariale, la progression ne devra pas être dérisoire, ni correspondre à un simple rattrapage du niveau du smic suite à sa revalorisation.

À NOTER Le rôle du juge sera important sur ce point, tout comme pour déterminer ce qui correspond ou non à une progression professionnelle. Qu'en sera-t-il par exemple d'une reconversion ou d'une mobilité interne ayant permis au salarié de conserver un emploi ?

COMMENT SE COMBINENT ENTRETIENS PROFESSIONNEL ET D'ÉVALUATION ?

L'entretien professionnel ne se confond pas avec l'entretien d'évaluation. La loi (*C. trav., art. L. 6315-1*) précise que « cet entretien **ne porte pas sur l'évaluation** du travail du salarié ». Il ne s'agit donc pas de juger de la performance des salariés au regard des objectifs qui leur sont assignés par l'employeur. L'entretien professionnel s'inscrit dans une logique de gestion des ressources humaines et non dans une logique managériale.

Reste qu'il existe de fortes relations entre les deux entretiens. L'entretien professionnel ne peut se faire sans prendre en compte l'évaluation des aptitudes du salarié puisque l'objectif est d'identifier ses besoins. En outre, des formations pourront être proposées au salarié dans le cadre des deux entretiens.

En définitive, ce qui importe, c'est que la finalité de l'entretien professionnel soit respectée. Celui-ci ne doit pas être mis à profit pour évaluer le salarié, mais pour développer avec l'employeur une réflexion conjointe sur son évolution professionnelle.

En pratique, comment distinguer ces deux entretiens ? Dans la plupart des entreprises, ces deux entretiens sont organisés à des dates et périodes de l'année différentes, mais il peut arriver que le salarié soit convoqué aux **deux entretiens** dans le cadre d'un même rendez-vous. La jurisprudence sera peut-être amenée à se prononcer sur ce point, mais à l'évidence, il est important de pouvoir prouver que les deux entretiens ont été menés non pas de manière concomitante, mais de manière **consécutive** (segmentation du rendez-vous en deux temps, marqués par une pause, élaboration de deux comptes-rendus écrits distincts, etc.).

À NOTER La séparation des deux entretiens dans le temps peut aussi être utile d'un point de vue stratégique. En effet, il est possible d'inscrire l'entretien professionnel dans le calendrier d'élaboration du plan de formation afin de mettre à profit ses résultats en termes d'identification des besoins en formation. Suivant cette idée, les entretiens professionnels seraient organisés dans le trois ou quatre mois qui précèdent la présentation du plan de formation définitif.

QUID DES ENTRETIENS PRÉEXISTANT ?

L'entretien professionnel se substitue aux entretiens de **seconde partie de carrière** (*C. trav., art. L. 6321-1, al. 3, supprimé*), au **bilan d'étape professionnel** (*C. trav., art. L. 6315-1*) et aux entretiens qui étaient prévus au retour d'un congé maternité, d'un congé de soutien familial ou du congé parental d'éducation.

Si l'entreprise a déjà mis en place un entretien répondant au même objet que l'entretien professionnel, il pourra en tenir lieu, et ce, quelle que soit sa dénomi-

nation (« entretien de développement professionnel », « entretien de formations », etc.). Mais afin d'éviter des confusions, il est conseillé de le renommer « entretien professionnel ».

Si cet entretien préexistant était annuel, ou d'une périodicité inférieure à deux ans, il peut le rester. Il importe cependant que cette périodicité permette de réaliser un état des lieux tous les six ans.

3 Comment organiser l'entretien ?

QUI REÇOIT LE SALARIÉ EN ENTRETIEN ?

La loi indique que le salarié bénéficie d'un entretien professionnel « avec son employeur ». Dans les entreprises de taille suffisante et dont l'organisation le permet, les salariés pourront être reçus directement par les personnes gérant les **ressources humaines** dans l'entreprise (RRH, responsable formation, etc.). Mais en pratique, on peut penser que le salarié sera le plus souvent reçu par le même **manager** que pour l'entretien d'évaluation, en particulier dans les petites structures. Reste que l'entretien professionnel est un entretien RH et non pas managérial, dans le sens où il doit se distinguer de l'entretien annuel d'évaluation.

Par ailleurs, les offres d'externalisation de l'entretien professionnel se multiplient. S'agissant de la gestion administrative du dispositif (organisation, convocation, remontée des résultats et exploitation des données en vue de l'état des lieux, etc.), l'externalisation de ce nouveau processus RH ne pose pas de problème juridique. Mais les entretiens eux-mêmes peuvent-ils être confiés à des **consultants externes** ? La réponse à cette question n'est pas évidente, et la prudence s'impose tant que la jurisprudence ne s'est pas prononcée sur ce point.

À NOTER Une démarche de formation des managers chargés de mener ces entretiens peut être nécessaire, pour leur expliquer l'objet et les enjeux de ce dispositif et surtout éviter les confusions entre les différents entretiens existants dans l'entreprise. La mise en œuvre du dispositif réclame en outre des compétences et des connaissances en matière de formation, d'orientation et de gestion des ressources humaines dont tous les managers ne disposent pas.

OÙ ET QUAND A LIEU L'ENTRETIEN ?

La loi est muette sur ce point, mais il est évident que l'entretien doit avoir lieu **pendant le temps de travail** (et est assimilé à du temps de travail effectif) et dans les **locaux** de l'entreprise.

Quant aux modalités de la **convocation** du salarié, elles sont déterminées librement par l'employeur, sauf stipulations particulières de l'accord de branche ou d'entreprise. La convocation peut par exemple se faire par remise en main propre, ou par e-mail. Elle peut être accompagnée des **documents** permettant au salarié de préparer l'entretien ou lui indiquer où se les procurer (notice et modèle de support d'entretien de l'Opca à préremplir, possibilité d'accès au CEP avant l'entretien, information sur l'évolution des métiers ou de l'organisation de l'entreprise, etc.). Un **délai** raisonnable doit en outre être laissé au salarié afin qu'il soit en mesure de préparer l'entretien.

Dans une logique de coconstruction du parcours professionnel, l'employeur mentionnera dans la convoca-

tion les objectifs de l'entretien et invitera le salarié à identifier ses souhaits d'évolution professionnelle et ses besoins de formation.

FAUT-IL CONSULTER LE CE ?

Dans le cadre de ses compétences générales sur les questions intéressant l'emploi et la **formation professionnelle** (*C. trav., art. L. 2323-1 et L. 2323-6*), le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) doit être consulté sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

À NOTER L'employeur devra notamment détailler au CE les modalités d'organisation des entretiens au sein de l'entreprise et les actions éventuellement envisagées pour favoriser sa mise en place.

FAUT-IL CONSIGNER LE CONTENU DES ENTRETIENS ?

Le contenu de l'entretien n'a pas à être consigné intégralement par écrit, mais donne lieu à la **rédaction d'un document**, dont une **copie** doit être remise au salarié. Il en est de même de l'**état des lieux** récapitulatif du parcours professionnel, élaboré tous les six ans (*C. trav., art. L. 6315-1*).

Il s'agira le plus souvent d'une grille d'entretien conçu par l'employeur selon les modèles fournis notamment par les Opcas.

À NOTER Il est conseillé aux employeurs de conserver une trace de cette remise (conservation d'un exemplaire signé par le salarié, accusé de réception numérique, etc.).

LE REFUS DU SALARIÉ DE SE PRÉSENTER À L'ENTRETIEN EST-IL FAUTIF ?

La loi ne le précise pas. Si l'on considère que l'entretien est principalement organisé au bénéfice du salarié et de son évolution professionnelle, le refus pourrait ne **pas** être considéré comme **fautif**. Il appartiendra aux juges de se prononcer sur ce point.

Quant à l'entretien qui fait suite à un retour de congé, la loi prévoit qu'il doit être « **proposé** » au salarié. Celui-ci est donc en droit de le refuser.

4 Quelles sont les sanctions à défaut d'entretien ?

TOUTES LES ENTREPRISES SONT-ELLES PASSIBLES DE SANCTION ?

▣ Les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'**au moins 50 salariés**, lorsqu'au cours des **six dernières années**, le salarié n'a **pas** bénéficié de l'**entretien professionnel**, ni d'au moins deux des trois mesures citées page 3 (une action de formation ; l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou la VAE ; une progression salariale ou professionnelle), son **compte personnel de formation** (CPF) fait l'objet

d'un **abondement** (*C. trav., art. L. 6315-1*). Sont inscrites à son compte à ce titre (*C. trav., art. L. 6323-13*) :

- **100 heures** pour un salarié à temps plein ;
- **130 heures** pour un salarié à temps partiel.

L'entreprise verse à l'Opcas une somme forfaitaire correspondant à ces heures. Chaque heure étant valorisée à hauteur de **30 €**, l'employeur s'expose donc à devoir verser une somme de 3 000 € pour chaque salarié à temps plein et 3 900 € pour chaque salarié à temps partiel (*C. trav., art. L. 6323-13 et R. 6323-3*). En outre, l'employeur devra adresser chaque année à son Opcas la **liste des salariés concernés** et le **nombre d'heures attribuées**.

À NOTER Cette somme a vocation à couvrir le préjudice subi par le salarié dont l'employeur n'a pas rempli ses obligations liées à l'entretien professionnel.

▣ Les entreprises de moins de 50 salariés

La loi ne prévoit **pas de sanction** spécifique en cas de manquement aux obligations liées à l'entretien professionnel, si l'entreprise emploie moins de 50 salariés. Reste pour l'employeur le risque de voir sa responsabilité engagée au titre du non-respect de ses obligations en matière de **formation** de ses salariés (*Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21.255 ; Cass. soc., 18 juin 2014, n° 13-14.916*).

QUI CONTRÔLE CE DISPOSITIF ?

Le premier contrôle viendra des **Opcas** qui sont destinataires des déclarations annuelles des employeurs sur les salariés bénéficiant des abondements de 100 et 130 heures et du versement de la pénalité correspondante. Si l'entreprise n'effectue pas cette déclaration, l'Opcas peut lui réclamer.

Comme pour tout dispositif légal lié au travail et à la formation, les **inspecteurs du travail** et les agents chargés du **contrôle de la formation**, peuvent contrôler sa mise en œuvre.

Plus spécifiquement, si les agents constatent que le versement dû au titre du manquement aux obligations liées à l'entretien professionnel n'a pas été effectué ou qu'il a été insuffisant, l'entreprise sera **mise en demeure** de régulariser sa situation. À défaut, elle devra verser au Trésor public une somme égale au double de l'insuffisance constatée (*C. trav., art. L. 6323-13*).

QUE FAIRE EN CAS DE RETARD ?

Il n'y a bien entendu pas de réponse officielle à cette question. On peut cependant imaginer qu'une tolérance puisse être accordée pour ce premier exercice, dès lors notamment que les entretiens suivant se tiennent régulièrement. Si un conseil peut être donné aux entreprises qui n'ont toujours pas reçu leurs salariés en entretien professionnel, c'est de convoquer au plus vite leurs salariés.

VOIR AUSSI

La réforme de la formation professionnelle : le dossier juridique -Form., FP- n° 60/2014 du 31 mars 2014 et le dossier juridique -Droit trav.- n° 64/2014 du 4 avril 2014

Le conseil en évolution professionnelle : le dossier pratique -Form., FP- n° 113/2015 du 24 juin 2015