HÔTELS
RESTAURANTS

SANCY AVOCATS | boîte à outils RH

Guide pratique sur l'entretien professionnel

Introduction

Tous les 2 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

1/ Objet de l'entretien professionnel

A l'occasion de son embauche, le salarié doit être informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur « *consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.* » (C. trav. art. L. 6315-1).

L'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Il s'agit donc d'un dispositif distinct, portant sur la carrière du salarié et ses projets d'évolution, et non sur l'appréciation de son travail.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié d'identifier son projet professionnel et les moyens de sa mise en œuvre, notamment grâce à sa formation.

Voici quelques exemples de thèmes qui peuvent être abordés au cours de l'entretien professionnel :

- Les aspirations professionnelles du salarié ;
- Les postes disponibles dans l'entreprise à court ou moyen terme ;
- La préparation du plan de formation du salarié ;
- les modalités d'accès à la formation professionnelle.

Certaines conventions collectives prévoient des règles particulières au sujet de l'entretien professionnel et il est alors nécessaire que les employeurs s'y réfèrent.

2/ Périodicité

a. Entretien professionnel biennal

Par principe, l'entretien professionnel doit avoir lieu, au minimum, une fois tous les deux ans.

b. Entretiens professionnels périodiques

L'article L. 6315-1 du Code du travail prévoit, en outre, que l'employeur doit proposer la tenue d'un entretien professionnel lors du retour du salarié dans l'entreprise à l'issue des absences suivantes :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de soutien familial ;
- congé d'adoption ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- arrêt longue maladie (CSS art. L. 324-1) ;
- mandat syndical.

© Tous droits réservés

L'obligation de l'employeur consiste seulement à « proposer » l'entretien professionnel.

Le salarié, pour sa part, est totalement libre de le refuser.

NB. La proposition doit être faite au salarié se trouvant dans l'une des situations visées ci-dessus, quelle que soit la date du précédent entretien professionnel.

c. Etat des lieux tous les 6 ans

Enfin, tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

La durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux a pour objet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels biennaux et périodiques et d'apprécier s'il a :

- 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.

3/ Formalisme

Le salarié doit être informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie d'un entretien professionnel biennal.

L'information peut lui être délivrée sur le contrat de travail ou un document annexe (ex. livret d'accueil).

Par ailleurs, les entretiens professionnels (biennaux et périodiques) ainsi que l'état des lieux récapitulatif doivent donner lieu « *à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.* »

Aucune forme particulière n'est requise, pourvu que la preuve écrite de l'entretien puisse être rapportée.

➔ **Menez maintenant l'entretien professionnel de votre salarié grâce à votre matrice.**

AVERTISSEMENT *:*

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, une convention collective régionale HCR applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recoursaux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.

© Tous droits réservés