



Les entretiens professionnels obligatoires entre employeur et salarié

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur tous les deux ans. Les apprentis sont également concernés par cette obligation. Ce délai de 2 ans peut être modifié par accord collectif de branche ou d'entreprise. Il se décompte à partir de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

De plus, cet entretien est systématiquement proposé au salarié à l'issue de certains événements interrompant ou affectant la relation de travail, dont la liste est détaillée par le code du travail :

- Le congé maternité et le congé d'adoption
- Le congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel
- Le congé de proche aidant
- Le congé sabbatique
- La période de mobilité volontaire sécurisée
- L'arrêt maladie de plus de 6 mois
- La fin du mandat syndical

L'entretien est consacré aux **perspectives d'évolution professionnelle du salarié.**

L'employeur doit obligatoirement informer le salarié lors de l'entretien sur la validation des acquis d'expérience, et sur le compte personnel de formation.

En dehors de ces mentions obligatoires, l'entretien professionnel permet d'échanger avec le salarié sur ses compétences, ses besoins en formation, ses ambitions et perspectives de carrière, et sur les évolutions de sa position ou de son emploi au sein de l'entreprise. Il peut aussi être l'occasion de faire le bilan de son parcours professionnel.

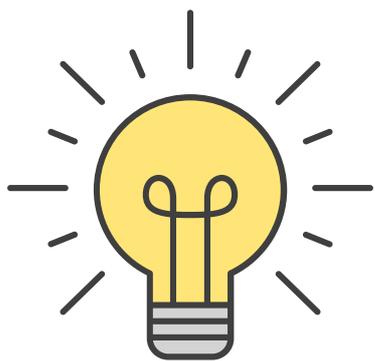
L'entretien professionnel réalisé au bout de six années d'ancienneté a une importance particulière. La loi exige de procéder à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. L'employeur doit, à cette occasion :

- Vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels.

L'employeur doit également apprécier :

- Si le salarié a suivi au moins une action de formation.
- S'il a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.
- S'il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un compte-rendu des entretiens professionnels est rédigé, et une copie en est remise au salarié.



Entretiens obligatoires lors d'une procédure particulière

Entretien au cours de la procédure disciplinaire

Un employeur souhaitant sanctionner un salarié est tenu de respecter la procédure disciplinaire. Celle-ci comporte un entretien obligatoire, pour toute sanction (sauf simple avertissement). C'est notamment le cas lorsqu'un licenciement est envisagé.

L'objectif de cet entretien est de consulter le salarié, et dans l'idéal de parvenir à une conciliation, c'est pourquoi l'employeur ne doit pas prononcer la sanction avant ou pendant celui-ci. Il se contente alors d'en évoquer les motifs et de recueillir les explications du travailleur. La sanction ne peut intervenir qu'après un délai de 2 jours ouvrables suivant la date de l'entretien, et au maximum dans un délai d'un mois.

La convocation du salarié doit préciser l'objet de l'entretien. Le salarié peut être accompagné d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.



Licenciement économique

En cas de licenciement économique, un entretien préalable avec chaque salarié est obligatoire, sauf en cas de licenciement de 10 salariés ou plus dans les entreprises disposant d'un CSE. Comme dans le cadre de l'entretien pour licenciement disciplinaire, l'employeur explique au salarié les motifs de la décision envisagée et recueille ses explications. Il est tenu d'informer le salarié sur les conditions d'obtention du contrat de sécurisation professionnelle. Le salarié peut être accompagné d'un membre du personnel, ou d'un conseiller extérieur en l'absence de représentation du personnel.

Entretiens obligatoires destinés à certains types de salariés

Des entretiens obligatoires peuvent être prévus pour certaines catégories de salariés :

Salarié bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jour : Un entretien annuel est obligatoire pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et enfin sa rémunération. Il est préférable d'éviter toute confusion entre cet entretien et le classique entretien professionnel.

Salarié en télétravail : L'employeur est tenu d'organiser au moins une fois par an un entretien avec le télétravailleur, pour évoquer notamment ses conditions d'activité et sa charge de travail. Les modalités de cet entretien peuvent être précisées par l'accord ou la charte d'entreprise consacrée au télétravail.

Représentant du personnel en début de mandat : A la demande du salarié représentant du personnel, délégué syndical ou titulaire d'un mandat syndical, un entretien doit être organisé au début de son mandat pour évoquer les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut être accompagné par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise.

Salariés nouvellement élus locaux : Un entretien est obligatoire à la demande de tout salarié élu comme conseiller municipal, départemental ou régional. Il permet d'évoquer la conciliation de la vie professionnelle et des fonctions électives du salarié.