

Tout salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel biennal distinct de l'entretien d'évaluation

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle crée un entretien professionnel périodique en vue d'examiner les perspectives d'évolution des salariés.

En plus de l'entretien annuel d'évaluation, chaque salarié doit désormais bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur tous les deux ans et au retour de certaines absences, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel doit être mis en œuvre par l'employeur dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Tous les salariés doivent en bénéficier, sans condition de statut ou d'ancienneté, et ce quel que soit la nature de leur contrat de travail.

Cet entretien professionnel remplace différents dispositifs, tels le bilan d'étape professionnelle qui n'était jamais entré en vigueur et l'entretien de seconde partie de carrière. Il remplace également, en s'en inspirant, l'entretien professionnel prévu par l'ANI du 3 octobre 2005 qui s'appliquait dans certaines branches professionnelles. Enfin, il se substitue aux entretiens prévus au retour d'un congé de maternité, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (a-t-il bénéficié de tous les entretiens professionnels prévus par la loi ? a-t-il suivi au moins une action de formation ? a-t-il acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ? a-t-il progressé au plan salarial ou professionnel ?).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6 années, de tous les entretiens auxquels il avait droit, son compte personnel de formation devra être abondé par l'employeur dans des conditions qui seront déterminées par décret d'ici le 1^{er} janvier 2015.

Ce qu'il faut retenir :

- tout nouveau salarié accueilli dans l'entreprise à partir du 7 mars 2014 doit être informé, à l'occasion de son embauche « *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* ».
- Le même entretien doit désormais être proposé à tout salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volante sécurisée, d'un arrêt longue maladie, ou encore d'un mandat syndical.