

Plus qu'un mois pour l'entretien pro

Entretien professionnel : une obligation pour toutes les entreprises

Quel que soit son effectif, l'entreprise doit faire passer à ses salariés un entretien professionnel tous les 2 ans. Cette obligation est issue de la loi relative à la formation professionnelle qui a été publiée le 6 mars 2014.

Les salariés déjà en poste au moment de la publication de cette loi doivent donc tous avoir passé un entretien au plus tard pour le 6 mars 2016 minuit.

NOTEZ-LE :

Certains salariés ont déjà dû bénéficier de cet entretien. En effet, il doit être systématiquement proposé après :

- ✓ un congé de maternité, un congé parental d'éducation, un congé de proche aidant, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- ✓ une période d'activité à temps partiel ;
- ✓ un arrêt maladie longue durée ;
- ✓ un mandat syndical.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié : qualification, emploi, formation... Il s'accompagne de l'obligation de faire bénéficier à chaque salarié d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- ✓ la réalisation d'une action de formation ;
- ✓ l'acquisition d'une certification par une formation ou une validation des acquis ;
- ✓ une progression, issue soit d'une augmentation de salaire, soit d'une mesure de promotion professionnelle.

La vérification de la réalisation de ces obligations s'effectue tous les 6 ans, dans le cadre d'un état des lieux récapitulatif.

Entretien professionnel : les sanctions si rien n'est fait

Proposer l'entretien professionnel au salarié est une obligation. On peut donc imaginer qu'en cas de contentieux, le salarié pourra réclamer des dommages et intérêts à l'entreprise qui ne lui a pas proposé d'entretien. Il pourra aussi invoquer la discrimination si d'autres salariés que lui en ont bénéficié.

En outre, si lors de l'état des lieux récapitulatif, il ressort que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 mesures prévues, un abondement du compte personnel de formation est prévu.

Cet abondement d'heures dites « supplémentaires » est de 100 heures pour un salarié à temps complet, sachant que chaque heure abondée dans ce contexte est valorisée d'un montant forfaitaire de 30 euros par heure de formation. Concrètement, cela représente donc un surcoût de 3.000 euros pour un salarié à temps complet.

Visite de reprise obligatoire

Après un arrêt maladie, la visite de reprise est-elle obligatoire ?

À l'issue de son arrêt maladie, le salarié doit réintégrer normalement son poste, et il pourra faire l'objet d'une visite de reprise, bien que cela ne soit pas systématique. En effet, si l'*arrêt maladie* a duré au moins 30 jours, l'employeur doit lui faire passer une *visite médicale de reprise* dans les 8 jours suivant son retour. À noter qu'une telle visite est obligatoire sans condition de délai au retour de congé maternité ou d'une absence pour maladie professionnelle.

Par ailleurs, l'employeur doit informer le médecin du travail de tout arrêt pour accident du travail de moins de 30 jours. Enfin, pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail depuis plus de 3 mois, une visite de pré-reprise doit être organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil ou du salarié.

Au cours de cet examen, le médecin du travail peut recommander :

- ✓ des aménagements du poste de travail ;
- ✓ des préconisations de reclassement ;
- ✓ des formations en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Les représentants du personnel n'interviennent pas dans le traitement de la visite médicale de reprise. Ils doivent toutefois être consultés si le médecin du travail constate à cette occasion une inaptitude professionnelle consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

