

LES EXPERTS-COMPTABLES VOUS INFORMENT
Février 2019

METTRE EN ŒUVRE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, tous les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel, qui ne doit pas être confondu avec l'entretien d'évaluation. À défaut, l'employeur encourt des sanctions financières importantes. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel apporte des modifications à cet entretien.

■ QUAND DOIT-IL ETRE ORGANISE ?

L'entretien professionnel doit être organisé d'une part tous les 2 ans et d'autre part au retour de certaines absences du salarié (congé maternité, congé parental d'éducation, congé sabbatique, longue maladie, etc.).

| Depuis le 7 septembre, un accord collectif peut modifier la périodicité de l'entretien.

△ L'employeur doit informer tous les salariés de l'existence de l'entretien.

■ OBJET DE L'ENTRETIEN

Lors de l'entretien professionnel doivent être abordées les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Par ailleurs, certaines informations spécifiques, modifiées à compter du 1^{er} janvier 2019, doivent être délivrées au salarié. De plus, tous les 6 ans, l'entretien doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet entretien est distinct de l'entretien d'évaluation ou de celui organisé pour les forfait-jours, qui n'ont pas le même objet.

△ Un compte-rendu d'entretien doit être établi par écrit et remis au salarié.

■ SANCTIONS

Une sanction spécifique s'applique aux employeurs d'au moins 50 salariés n'ayant pas organisé l'entretien tous les 2 ans ou n'ayant pas fait bénéficier aux salariés d'au moins une action de formation tous les 6 ans.

Par ailleurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur qui n'organise pas l'entretien professionnel s'expose au versement de dommages et intérêts au salarié.

| À compter du 1^{er} janvier 2019, certaines règles relatives à l'entretien professionnel peuvent être fixées par accord collectif (notamment modalités d'appréciation du parcours professionnel, critères d'application de la sanction, etc.).

La mise en œuvre de l'entretien professionnel est obligatoire. Le contenu de cet entretien et le formalisme qui y est attaché imposent une préparation spécifique. Votre expert-comptable peut vous aider à appréhender cette obligation.

Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !