



# Formation professionnelle : l'employeur doit faire le point avec le salarié tous les 2 ans

publié le **07/03/2014**, vu **2406 fois**, Auteur : [Jean-Philippe SCMITT Avocat](#)

**La loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale du 5 mars 2014 met à la charge de l'employeur une nouvelle obligation qu'il lui appartiendra impérativement de respecter.**

En effet, le Code du travail ainsi modifié prévoit qu'à l'occasion de son embauche, le salarié doit être informé qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, entretien qui aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi (c. trav. art. L. 6315-1 modifié, I).

Cet entretien ne se confond pas avec les entretiens annuels d'évaluation existant déjà dans certaines entreprises. D'ailleurs, la loi précise qu'il ne portera pas sur l'évaluation du travail du salarié (c. trav. art. L. 6315-1 modifié, I). L'entretien sera formalisé par la rédaction d'un document dont une copie sera remise au salarié (c. trav. art. L. 6315-1 modifié).

L'entretien professionnel devra également être proposé au salarié de façon systématique à l'issue de divers congés ou absences. Il sera ainsi proposé au retour :

-d'un congé de maternité (c. trav. art. L. 1225-27), d'un congé parental d'éducation total (c. trav. art. L. 1225-57) et d'un congé de soutien familial (c. trav. art. L. 3142-29 modifié), hypothèses dans lesquelles il remplace l'entretien existant ;

-d'un congé d'adoption (c. trav. art. L. 1225-46), d'un congé parental à temps partiel (c. trav. art. L. 1225-47 et L. 1225-57), d'un congé sabbatique (c. trav. art. L. 3142-95 modifié) et, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, d'une période de mobilité volontaire sécurisée (c. trav. art. L. 1222-12), hypothèses pour lesquelles l'entretien constitue un nouveau droit pour le salarié.

Cet entretien professionnel devra aussi être organisé au retour d'un arrêt de travail causé par une affection de longue durée ou d'une interruption de travail de longue durée au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale.

Enfin, cet entretien s'imposera également à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans (par rapport à l'ancienneté dans l'entreprise), l'entretien professionnel aura un objet particulier, puisqu'il s'agira de faire un état des lieux du parcours professionnel dans

l'entreprise (art. L. 6315-1 modifié, II). Il donnera là aussi lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie sera remise au salarié, et permettra, sur les 6 dernières années :

-de vérifier que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens professionnels (bi annuels et après certains congés ou absences)

-d'apprécier si le salarié a au moins suivi une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience, ou bénéficié d'une progression salariale ou d'une augmentation.

Ces dispositions légales renforceront sans nul doute la vigilance de la Cour de cassation quant au respect par l'employeur de son obligation de formation. Rappelons en effet que dans un arrêt du 5 juin 2013, il avait déjà été jugé qu'au vu de l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (...), à défaut le salarié est en droit de réclamer l'allocation de dommages et intérêts (pourvoi n° 11-21255).

**Jean-philippe SCHMITT**

**Avocat à DIJON (21)**

**Spécialiste en droit du travail**

**11 Bd voltaire**

**21000 DIJON**

**03.80.48.65.00**