

LETTRE SOCIALE N°6/18

11 octobre 2018 –

UNE AMELIORATION DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CARRIERE DU SALARIE

LETTRE SOCIALE

UN AMENAGEMENT DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Depuis la loi Travail du 8 août 2016, le Code du travail prévoit la tenue, **tous les 2 ans**, d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié et, **tous les 6 ans**, d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

▪ De nouvelles obligations d'information à la charge de l'employeur

Lors de l'entretien professionnel, l'employeur doit transmettre au salarié des informations relatives à l'activation par ses soins de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements que la société est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle (C. trav. art. L.6315-1, I-al. 1 modifié).

Ces informations doivent être fournies en plus de celles déjà prévues à l'article L 6315-1 du Code du travail, à savoir les perspectives d'évolution professionnelle et la validation des acquis de l'expérience.

▪ L'entretien peut être anticipé en cas de longue absence

L'entretien professionnel peut être anticipé lorsqu'il est organisé dans le cadre d'une reprise de poste après une suspension du contrat de travail (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical).

La loi réserve l'initiative de cet entretien professionnel anticipé au salarié (C. trav. art. L.6315-1, I-al.2 modifié).

Nous contacter

Maître Stéphane FABING

245, rue d'Epargnemailles
02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr

Le nouvel article L.6315-1 du code du travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

▪ Une modification des conditions d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation

Le Code du travail prévoyait jusqu'à présent l'obligation pour les entreprises **d'au moins 50 salariés** de faire un état des lieux, tous les 6 ans, du parcours professionnel du salarié, permettant de vérifier que celui-ci a bénéficié de l'ensemble des entretiens professionnels prévus par le I de l'article L.6315-1 et des mesures suivantes :

- suivi d'une action de formation ;
- acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans le cas où le salarié n'a pas bénéficié d'au moins deux de ces trois mesures, l'employeur doit abonder son compte personnel de formation (CPF) (C. trav. art. L.6315-1, II).

Les conditions de cet abondement sont modifiées.

Désormais, l'employeur doit abonder le CPF du salarié si celui-ci n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et **d'au moins une formation** autre que celles prévues à l'article L.6321-2 du Code du travail.

Dès lors que l'employeur a permis au salarié de suivre, au cours des 6 ans précédant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, une action de formation ne s'inscrivant pas dans le cadre de l'obligation d'adaptation au poste de travail ou n'étant pas lié à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, l'employeur n'est pas tenu d'abonder le CPF (C. trav. art. L.635-1, II-dernier al. modifié).

* * * *

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

Stéphane FABING

Nous contacter

Maître Stéphane FABING

245, rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr

Le nouvel article L.6315-1 du code du travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.