



**M2L Consulting**

Nous avons eu le plaisir de vous accompagner par le passé,  
nous avons aujourd'hui le plaisir de vous transmettre notre

« **Fil RH** » !

### Sommaire de février 2015

- Notre « Fil RH », pourquoi comment ?
- La réforme de la formation professionnelle : ce qui change vraiment !
- Jurisprudence : période d'essai

### Notre « Fil RH »

Chers tous,

Nous vous accompagnons depuis quelques, voire pour certains de nombreuses années dans la Gestion de vos Ressources Humaines : Sabine Devillers, C'PRHO, principalement sur le conseil stratégique, l'appui managérial (coaching) et le soutien RH opérationnel

Marie-Laure Laurier, M2L Consulting, essentiellement sur le recrutement, la structuration RH, la mobilité interne...

Depuis 2010, nous collaborons régulièrement ensemble. Cette collaboration prend aujourd'hui la forme de ce FIL RH.

Nos objectifs :

- Trier, relayer, voire décoder les éléments clés d'une actu juridique souvent riche et abondante...
- Apporter, dans la suite ou en complément des thématiques RH et managériales travaillées ensemble, des précisions, des mises à jour, nos réflexions également...

A travers notre **Fil RH**, que nous rédigerons 3 à 4 fois par an, nous souhaitons poursuivre les démarches d'ouverture, de professionnalisation et de réflexion engagées ensemble...

### Jurisprudence

Période d'essai : rupture et délai de prévenance

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance.

En cas de rupture au cours de l'essai, le contrat de travail prend donc fin au plus tard à l'expiration de la période d'essai.

*(cours cass. 05/11/14 n°13-18114) - « newsletter SVP »*

### La réforme de la formation professionnelle : ce qui change vraiment !

Adoptée en mars 2014 et effective en totalité depuis le **1er janvier 2015**, la nouvelle réforme au service de l'emploi, fait de la formation professionnelle un levier de compétitivité pour les entreprises et un outil de progression pour les salariés et demandeurs d'emploi.

#### Ce qui change concrètement ?

- la mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF), qui remplace le DIF
- l'obligation sociale : réduction des obligations fiscales (obligation de « dépenser ») et renforcement des obligations sociales (obligation « d'agir »)
- la modification du cadre de **l'entretien professionnel**

#### L'entretien professionnel :

- est **obligatoire pour tout salarié de plus de 2 ans d'ancienneté**
- doit être mené (*une aide externe est possible, c'est-à-dire que ces entretiens peuvent être conduits par ou avec un consultant extérieur à l'entreprise*) au minimum tous les 2 ans **ET** systématiquement après une période d'absence (maternité, congé parental, longue maladie...)
- Après 6 ans de présence continue dans l'entreprise, cet entretien prend la forme d'un bilan formalisé du parcours professionnel et de l'accès à la formation.
- Objectifs : dresser le bilan des formations suivies et recueillir les besoins à venir / étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salariés.

Avec un contenu adapté à la situation du salarié et de votre entreprise, cette nouvelle obligation de résultats deviendra le pilier de votre GRH, levier de performance de votre entreprise.

[Des questions, des commentaires, contactez nous !](#)

**Sabine Devillers, C'PRHO : 06 18 01 02 79, Marie-Laure Laurier, M2L Consulting : 06 14 39 64 90**

Pour supprimer votre nom de notre liste d'abonnés, [cliquez ici](#)