

L'entretien professionnel

PRINCIPE

L'entretien professionnel vise à favoriser le dialogue dans l'entreprise autour des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

PUBLIC

L'entretien professionnel est obligatoire quels que soient la taille de l'entreprise et le statut du salarié (CDI, CDD, contrat conclu dans le cadre des politiques de l'emploi).

MISE EN OEUVRE

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie **tous les deux ans** d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien doit être l'occasion d'informer le salarié sur la Validation des acquis de l'expérience (VAE) et ne peut, en aucun cas, porter sur l'évaluation de son travail.

L'entretien doit être également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou à temps partiel - article L. 1225-47 du code du travail) ,
- d'un congé d'adoption (y compris congé d'adoption internationale ou extra-métropolitaine),
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée (telle que prévue à l'article L. 1222-12 du code du travail),
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale.

L'entretien est également proposé avant et après un congé de proche aidant, ainsi qu'à l'issue d'un mandat syndical ou, dans certains cas, d'un mandat de représentant du personnel titulaire.

A son terme, l'entretien professionnel donne lieu à la **rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié** (formalisme non imposé par la loi)

A noter : *il n'existe aucune précision légale sur les conditions de tenue de l'entretien professionnel (délai entre la convocation du salarié et l'entretien par exemple).*

ETAT DES LIEUX

TOUS LES 6 ANS

Tous les 6 ans (durée appréciée par rapport à l'ancienneté dans l'entreprise), cet entretien professionnel doit s'accompagner d'un **état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.**

L'entretien professionnel - suite

ETAT DES LIEUX

TOUS LES 6 ANS

Cet état des lieux (qui fait l'objet d'un écrit dont une copie est remise au salarié) permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, d'un entretien professionnel tous les 2 ans et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une **action de formation** ;
- **acquis des éléments de certification** par la formation ou par la Validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une **progression salariale ou professionnelle**.

SANCTION

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours de ces 6 ans, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus (donc tous les deux ans) et d'au moins deux des trois mesures exposées ci-dessus, son Compte personnel de formation (CPF) est abondé (« abondement correctif ») à hauteur de 100 heures pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel (quelle que soit la durée du travail du salarié).

L'employeur doit verser à son OPCA une somme forfaitaire de 30 euros par heure abondée, soit 3 000 euros pour les salariés à temps plein et 3 900 euros pour les salariés à temps partiel. Le crédit d'heures du CPF du salarié sera alors majoré en conséquence, y compris lorsque le salarié a déjà atteint le plafond de 150 heures dans le cadre de sa capitalisation CPF

Ce versement à l'OPCA devra être opéré avant le 1^{er} mars de chaque année et devra être complété par la transmission à cette date de la liste des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif.

A défaut de versement à l'OPCA, l'entreprise pourra être mise en demeure de verser au Trésor Public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majorée de 100 %.

A noter : Ces dispositions ne seront applicables qu'en 2020, les premiers états de lieux devant être organisés 6 ans après l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 à l'origine du dispositif.

SOURCES

- Article L 6315-1 du code du travail

Mise à jour : 03/10/2017