

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

CONTEXTE

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle a mis en place l'obligation pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, de réaliser un entretien professionnel tous les 2 ans avec chacun de ses salariés.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'objet de l'établissement d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

La loi du 5 septembre 2018 est venue quant à elle compléter le dispositif.

BENEFICIAIRES DE L'ENTRETIEN



Tous les salariés sans exception sont concernés par la tenue de cet entretien professionnel, quelle que soit la durée et le type de contrat, qu'il s'agisse d'un contrat à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

PERIODICITE ET OBJET DE L'ENTRETIEN

Entretien professionnel tous les 2 ans

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous **les 2 ans**. Toutefois, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir une périodicité différente.

L'employeur doit également systématiquement prévoir cet entretien professionnel lorsque le salarié reprend son activité après :

- un congé de maternité,
- un congé parental d'éducation total ou partiel (art. L. 1225-47 du Code du travail),
- un congé de proche aidant,
- un congé d'adoption,
- un congé sabbatique,
- une période de mobilité volontaire sécurisée en dehors de l'entreprise (art. L. 1222-12 du Code du travail),
- un arrêt longue maladie (art. L. 324-1 du Code de la sécurité sociale),
- un mandat syndical.

A noter que la loi n'impose **pas de délai** entre le retour du salarié dans l'entreprise et la tenue de l'entretien professionnel. Toutefois, elle précise que l'entretien professionnel peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.



L'entretien est **consacré aux perspectives d'évolution professionnelle**, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il comporte également des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience,
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF),
- aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer,
- au conseil en évolution professionnelle (CEP).



Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document spécifique dont une copie est remise au salarié.



En revanche, cet entretien **ne doit pas se confondre avec l'entretien hiérarchique concernant l'évaluation du travail du salarié**. Il doit être distinct du document remis à l'occasion de l'entretien professionnel.

Entretien professionnel à 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait **un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié**. Toutefois, un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, de branche peut définir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié.

Pour apprécier la durée de 6 ans, il faut se référer à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.



L'entretien permet de vérifier que les entretiens professionnels ont bien été menés tous les 2 ans et d'apprécier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.



Cet entretien donne lieu également à la rédaction d'un document spécifique dont une copie est remise au salarié.

ABONDEMENT CORRECTIF DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Obligation de l'employeur



Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours de ces 6 ans le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice de son activité ou de sa fonction (art. L 6321-2 du Code du travail), **son compte personnel de formation (CPF) est abondé à hauteur de 3 000 euros.**

Cette somme (art. R. 6323-3 du Code du travail) est versée par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations qui en assure la gestion. Le salarié est informé de ce versement.

Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

Mesure dérogatoire pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19

*La loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire modifie modifiant l'ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle **vient prolonger jusqu'au 30 septembre 2021** (au lieu du 31 décembre 2020 date limite qui était prévue par l'ordonnance du 1^{er} avril 2020) la suspension des sanctions (**abondement à hauteur de 3000 euros du CPF du salarié**) qui étaient applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés qui n'avaient pas réalisé dans les délais ces entretiens.*

Cette disposition vise à tenir compte du fait que, eu égard aux circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire, les employeurs ne pourront pas tenir dans le délai prévu ces entretiens.

PERIODE TRANSITOIRE

A titre transitoire et jusqu'au 30 juin 2021, pour l'entretien professionnel à 6 ans (état des lieux récapitulatif) devant avoir lieu en 2020, il existe pour l'employeur 2 options (art. 7 de l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019) :

- soit l'employeur justifie du respect des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 :

Il doit démontrer que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction (formation « obligatoire »).

- soit l'employeur se prévaut des dispositions antérieures et applique donc la règle issue de la loi du 5 mars 2014 :

Il doit démontrer que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures suivantes :

1. avoir suivi au moins une action de formation,
2. avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE,
3. avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Mesure dérogatoire pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19

*L'ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle dans son article 1^o prévoit **pour les entretiens professionnels faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (bilan à 6 ans) qui devaient intervenir au cours de l'année 2020, que cet entretien peut être reporté à l'initiative de l'employeur jusqu'au 30 juin 2021.***

PRINCIPALES REFERENCES :

[Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

[Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale](#)

[Décret n°2018-1171 du 18 décembre 2018 relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation](#)

[Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises](#)

[Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

[Décret n°2019-1049 du 11 octobre 2019 portant modification du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation »](#)

[Ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle](#)

[Ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance no 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi no 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

[Loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de la crise sanitaire](#)

[Modèle de support d'entretien professionnel](#)

[Questions-réponses sur l'entretien professionnel](#)