



Les entretiens professionnels

MISE A JOUR LE 2 DECEMBRE 2020



Les entretiens professionnels

Les entretiens professionnels ont été instaurés par la loi du 5 mars 2014 modifiée par la loi du 5 septembre 2018. Chaque salarié doit être informé dès l'embauche du bénéfice des entretiens professionnels relevant de deux périodicités différentes : un entretien professionnel tous les deux ans et un entretien professionnel tous les six ans.

➤ Un entretien professionnel tous les deux ans

1. Définition

Chaque salarié a le droit à un entretien professionnel tous les deux ans consacré à ces perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. L'entretien comporte des informations relatives à la validation des acquis et de l'expérience (VAE), au compte personnel de formation (CPF) et au conseil en évolution professionnelle (CEP) ainsi qu'à l'abondement du CPF susceptible d'être financé par l'employeur. L'entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation, ce dernier établissant un bilan de l'année écoulée et fixant les objectifs à atteindre pour l'année en cours.

Cet entretien fait l'objet d'un écrit. Une copie est donnée au salarié.

2. Pour quelle entreprise ?

Cette obligation s'applique à toutes les entreprises quel que soit leur secteur d'activité et sans condition d'effectif.

3. Pour quel public ?

Tous les salariés de l'entreprise sont concernés par l'entretien professionnel.

L'entretien est également obligatoire pour les salariés suivants :

- 1 au retour de congé maternité
- 2 au retour de congé parental d'éducation
- 3 au retour d'un congé de proche aidant
- 4 au retour d'une période de mobilité volontaire dans les entreprises d'au moins 300 salariés
- 5 au retour d'un congé d'adoption
- 6 au retour d'un congé sabbatique
- 7 au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption
- 8 au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie
- 9 à l'issue d'un mandat syndical.

Le salarié peut prendre l'initiative de cet entretien avant de revenir travailler, cette possibilité lui étant offerte depuis le 1^{er} janvier 2019.

➤ L'entretien professionnel tous les six ans

Dans la pratique, l'entretien professionnel prévu tous les six ans à compter de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est le même que l'entretien professionnel prévu tous les deux ans mais obéit à des obligations différentes. Toutefois, des accords de branche ou des accords d'entreprise peuvent prévoir des périodicités différentes. Il convient de les consulter lorsqu'ils existent. L'entretien prévu tous les six ans s'applique également à tous les salariés de l'entreprise.

L'entretien professionnel prévu tous les six ans fait un état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié afin d'apprécier :

- 1 le suivi d'au moins une formation
- 2 L'acquisition des éléments de certification par la formation ou la VAE
- 3 La progression salariale ou professionnelle.

1. La loi du 5 mars 2014 : des pénalités pour les entreprises d'au moins 50 salariés

La loi du 5 mars 2014 prévoyait, à titre de pénalité pour l'employeur, d'abonder le CPF d'un salarié dans les entreprises d'au moins 50 salariés lorsque :

- Le salarié n'avait pas bénéficié de ces entretiens professionnels
- Le salarié n'avait pas réalisé au moins deux actions sur les trois suivantes :
 - o Le suivi d'au moins une formation
 - o L'acquisition des éléments de certification par la formation ou la VAE
 - o La progression salariale ou professionnelle.

Cependant, la loi du 5 septembre 2018 a modifié la loi du 5 mars 2014.

2. La loi du 5 septembre 2018 : des pénalités pour les entreprises d'au moins 50 salariés

La loi du 5 septembre 2018 prévoit, à titre de pénalité pour l'employeur, d'abonder le compte CPF d'un salarié dans les entreprises d'au moins 50 salariés lorsque :

- Le salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens professionnels
- Le salarié n'a pas bénéficié d'au moins une formation autre que les formations liées à l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires¹

3. Le choix de l'employeur pour s'exonérer de l'abondement dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur a alors deux solutions pour s'exonérer de l'abondement sur le compte CPF de chaque salarié :

1. démontrer que le salarié a bénéficié de ces entretiens professionnels et qu'il a suivi au moins deux mesures sur les trois conformément à la règle dite « règle issue de la loi du 5 mars 2014 »
2. démontrer que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre que les formations liées à l'exercice d'une activité ou d'une fonction et ce conformément à la « règle issue de la loi du 5 septembre 2018 »

Pour les salariés en poste avant le 7 mars 2014, les employeurs avaient jusqu'au 7 mars 2020 pour répondre à cette obligation. Cette mesure a été repoussée au 31 décembre 2020.

En tout état de cause, les abondements ne pourront être effectifs qu'à compter du 1^{er} janvier 2021 sauf report éventuel.

¹ Article L. 6321-2 du Code du travail

Le versement de l'abondement au titre de l'année 2020 sera effectué dans le cadre des contributions patronales au titre de la formation professionnelle soit au plus tard le 28 février 2021.

➤ **La consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise**

Le CSE doit recevoir des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. La BDES doit informer les représentants sur le nombre d'entretiens professionnels réalisés.

Sources de droit

- Article L. 6315-1 du Code du travail
- Article L. 6321-2 du Code du travail
- Article L. 6323-13 du Code du travail
- Article L. 6312-26 du Code du travail