

Principe

L'entretien professionnel a été introduit dans le Code du travail par la loi du 5 mars 2014.

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

La loi rend l'entretien professionnel **obligatoire** quels que soient :

- la taille de l'entreprise,
- le statut du salarié (CDI, CDD, contrat conclu dans le cadre des politiques de l'emploi).

Mise en œuvre

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 ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Il donne lieu à **la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié** (formalisme non encadré par la loi), et est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de soutien familial,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12,
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code,
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale
- ou à l'issue d'un mandat syndical.

Le salarié qui prend un congé d'adoption internationale ou extra-métropolitaine, qui est d'une durée de six semaines maximum, doit également bénéficier de cet entretien à son retour.

A noter : Il n'y a 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 faire **un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.**

Cet état des lieux (qui fait aussi 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 des entretiens professionnels ci-dessus et d'apprécier s'il a :

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

Entreprise d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, 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 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 150h 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%.

Les heures acquises dans le cadre de cet abondement correctif du CPF seront opposables à l'employeur pour permettre au salarié de suivre une formation éligible au CPF sur le temps de travail, **sans accord sur le choix de l'action retenue.**

Documents utiles à la préparation

- Fiche de poste.
- Récapitulatif des formations suivies (passeport formation).
- Contrat de travail (date d'entrée, libellé de poste, salaire).
- Dernier bulletin de travail (CCN, évolution du salaire).

Les questions abordées

- Le salarié a-t-il un projet professionnel ?
- Dans quel condition le projet peut-il être mené ?
- Comment l'employeur peut-il accompagner son salarié dans son projet ?
- Le salarié envisage-t-il une mobilité interne ?
- Le salarié accepterait-il une formation en dehors de son temps de travail ?

L'entretien professionnel : un RDV régulier

