

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel créé par les partenaires sociaux dans l'ANI du 5 décembre 2003 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.

Cet entretien vient remplacer depuis le 7 mars 2014 :

- ➡ le bilan d'étape professionnelle ouvert aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ➡ l'entretien de deuxième partie de carrière pour les salariés âgés de 45 ans et plus, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

La loi rend l'entretien professionnel **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).

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. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les premiers entretiens devront donc se tenir avant le 7 mars 2016.

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).

L'entretien professionnel

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**.

04

ETAT DES
LIEUX TOUS
LES 6 ANS

ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES

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 3000 euros pour les salariés à temps plein et 3900 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**.

05

SANCTION

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014
Article [L6315-1 du Code du travail](#)
Centre Inffo

SOURCES

MISE À JOUR

31/12/2014