

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. **Il est obligatoire, quels que soient la taille de l'entreprise et le statut du salarié** (CDI, CDD, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, contrat aidé...).

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.

À noter : la périodicité de deux ans des entretiens professionnels s'apprécie de date à date. Elle peut être adaptée par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche.

Cet entretien est l'occasion **d'informer le salarié sur les projets de l'entreprise, de connaître ses besoins**. Il comporte obligatoirement des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), 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 et au conseil en évolution professionnelle (CEP). Il 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 de proche aidant,
- 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 (plus de 6 mois) prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité,
- d'un mandat syndical ou, sous certaines conditions, d'un mandat de représentant du personnel.

A son terme, l'entretien professionnel donne lieu à la **rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié**.

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

ETAT DES LIEUX

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.

ETAT DES LIEUX (Suite)

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, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

À noter : *Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles-ci-dessus mentionnées.*

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 et d'au moins une formation autre que celles conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (voir la fiche Plan de développement des compétences), son CPF est abondé de 3 000 € par l'employeur.

La liste des salariés concernés et les données permettant leur identification doivent être transmises par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Le compte des salariés est alimenté dès réception du versement de l'employeur.

L'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 a introduit un assouplissement quant aux obligations de l'employeur liées à l'entretien professionnel et à l'état des lieux récapitulatif.

Ainsi à titre transitoire, jusqu'au 31 décembre 2020, pour justifier de l'accomplissement de ses obligations, l'employeur peut :

- soit appliquer les critères issus de la loi du 5 mars 2014, à savoir démontrer que le salarié a bénéficié de ses entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures suivantes :
 - avoir suivi d'une formation
 - avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience
 - avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle
- soit appliquer les critères issus de la loi du 5 septembre 2018 à savoir, démontrer que le salarié a :
 - bénéficié des entretiens prévus
 - suivi une formation non obligatoire c'est-à-dire non prescrite par une disposition de nature légale, réglementaire ou internationale conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

Cette option est possible pour tous les entretiens d'état des lieux qui seront organisés en 2020. Elle s'exerce de façon individuelle, salarié par salarié.

A compter du 1er janvier 2021, seules les règles issues de la loi du 5 septembre 2018 s'imposeront aux employeurs.

SANCTION (Suite)

À noter : L'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle laisse la possibilité aux employeurs d'organiser l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié au plus tard le **31 décembre 2020** au lieu du 7 mars 2020, date limite initialement fixée par la loi du 5 mars 2014 pour tous les salariés présents dans l'entreprise avant le 7 mars 2014.

En outre, l'ordonnance diffère jusqu'au 31 décembre 2020 :

- l'obligation pour l'employeur de vérifier que le salarié a bien bénéficié des 3 entretiens et a suivi une formation non obligatoire (règles issues de la loi « avenir professionnel) ou au moins de 2 des 3 mesures qui sont la formation, l'acquisition d'éléments de certification et la progression salariale ou professionnelle (règles issues de la loi du 5 mars 2014) ;
- l'application des sanctions prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus, à savoir le versement d'un abondement correctif sur le compte personnel de formation du salarié d'un montant de 3 000 euros.

Par conséquent, à compter du 1er janvier 2021, c'est la date réelle de réalisation du bilan à 6 ans qui sera prise en compte pour apprécier si l'employeur tombe sous le coup de l'obligation d'abonder le CPF du salarié ou non.

L'employeur effectue le versement de l'abondement correctif de 3 000 € pour tous les salariés ne répondant pas aux critères.

A défaut ou d'insuffisance de versement, elle est mise en demeure de le faire dans le cadre d'une procédure contradictoire.

Si le versement n'a toujours pas eu lieu, l'entreprise doit verser au Trésor public un montant correspondant aux abondements non réalisés majorés de 100 %.

SOURCES

- [Article L 6315-1](#) du code du travail
- [Article L 6323-13](#) du code du travail
- [Article R 6323-2](#) du code du travail (décret n°2018-1329 du 28 décembre 2018)
- [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](#)
- [Questions-réponses "L'entretien professionnel" - février 2020 - ministère du Travail](#)
- [Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle](#)

Mise à jour : Mai 2020