

### 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 des entretiens professionnels 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** et d'envisager les moyens mobilisables pour favoriser son évolution (Validation des acquis de l'expérience, Compte personnel de formation, Conseil en évolution professionnelle...). 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 Validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

### 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 Compte personnel de formation (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.

**À noter** : à titre transitoire, jusqu'au 31 décembre 2019, ces informations et la somme correspondant à l'abondement correctif doivent être transmises à l'Opérateur de compétences (OPCO) dont relève l'entreprise.

### 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)

Mise à jour : Juin 2019