



Entretien professionnel : **mode d'emploi**



Documents utiles à la préparation

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



Les questions abordées

- 1• Le salarié a-t-il un projet professionnel ?
- 2• Dans quelles conditions le projet peut-il être mené ?
- 3• Comment l'employeur peut-il accompagner son salarié dans son projet ?
- 4• Le salarié envisage-t-il une mobilité interne ?
- 5• Le salarié accepterait-il une formation en dehors de son temps de travail ?

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 (contrats en alternance, CDI, CDD),
- la durée du travail (temps plein ou temps partiel).

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.



Depuis la loi du 5 septembre 2018, un accord collectif (d'entreprise ou de branche) peut définir une périodicité différente.

L'entretien professionnel 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 il 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 proche aidant,
- 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,
- 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 Code du travail ne donne aucune indication sur les modalités d'organisation de l'entretien professionnel (exemple : délai à respecter entre la convocation du salarié et la tenue de l'entretien) ou le contenu des

documents relatifs à l'entretien. Toutefois, il oblige l'employeur à établir, à l'issue de l'entretien, un compte-rendu écrit en deux exemplaires dont un est remis au salarié.



Entretien professionnel : mode d'emploi

État des lieux

Tous les 6 ans (durée appréciée par rapport à l'ancienneté dans l'entreprise), l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un **état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié**.

Cet état des lieux 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 une validation des acquis de l'expérience,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Sanction

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si au cours de la période de 6 ans précédant l'état des lieux, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus, et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, son compte personnel de formation (CPF) est abondé à hauteur de 3 000 euros.

L'employeur verse son abondement à la Caisse des dépôts et consignations et le compte du salarié est alimenté dès réception de la somme correspondant à l'abondement. A défaut de versement, l'entreprise pourra être mise en demeure de verser au Trésor Public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majorée de 100%.



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



Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF des salariés. Il peut également prévoir d'autres critères d'appréciation du parcours professionnel du salarié que les deux critères précités.