



Entretien professionnel :

Obligatoire sinon 3 000 € d'abondement par salarié dans le compte professionnel de formation

Tous les 2 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Les employeurs qui ne sont pas à jour de leur obligation en la matière doivent verser un abondement de 3000 € sur leur compte personnel de formation (pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés uniquement).

Néanmoins, cela n'exonère pas les entreprises de moins de 50 salariés de leurs responsabilités en la matière vis-à-vis de leurs salariés, qui pourraient solliciter des dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de formation, ou encore la remise en cause d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, notamment.

1/ Qu'est-ce que l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel n'est pas l'entretien annuel d'évaluation.

L'entretien professionnel permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de [conseil en évolution professionnelle](#) — CÉP —, gratuits, dispensés par des opérateurs du CÉP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.



Entretien professionnel :

Obligatoire sinon 3 000 € d'abondement par salarié dans le compte professionnel de formation

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Il doit aussi dorénavant comporter des informations quant à l'activation du [compte personnel de formation](#) et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

2/ Quels salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel ?

La loi vise tous les salariés qui ont deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, quel que soit leur contrat de travail.

En sont exclus les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

3/ Quels sont les modalités de mise en œuvre et le contenu de l'entretien professionnel ?

Les points obligatoirement abordés au cours de l'entretien professionnel concernent :

- l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- l'évaluation de son employabilité ;
- la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.



Entretien professionnel :

Obligatoire sinon 3 000 € d'abondement par salarié dans le compte professionnel de formation

4/ Quels risques encourt l'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation d'entretien prévue par la loi ?

Sous réserve de l'appréciation des juges, l'absence d'entretien professionnel pourrait être constitutive d'une faute pour l'employeur dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail.

Par ailleurs, lorsqu'au cours des six dernières années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur dont l'entreprise a un effectif supérieur à 50 salariés doit abonder le [compte personnel de formation](#) d'un montant de 3 000 € pour un salarié à temps complet ou à temps partiel.

À savoir : la loi du 5 septembre 2018 permet qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, puisse prévoir :

- des modalités d'appréciation différentes du parcours lors de l'entretien effectué tous les 6 ans ;
- une autre périodicité d'entretien ;
- ou, des critères d'abondement plus favorables aux salariés.

5/ Quel est le délai de mise en place des entretiens ?

Chaque salarié doit être informé, dès son embauche, qu'il bénéficie **tous les deux ans** d'un **entretien professionnel** à l'initiative de son employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Pour les salariés embauchés après l'entrée en vigueur de la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#), ces entretiens doivent être mis en place tous les deux ans. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

**La responsabilité de l'organisation de l'entretien professionnel incombe à l'employeur.
Cette obligation est inscrite dans le Code du travail (article L. 6315-1).**



Entretien professionnel :

Obligatoire sinon 3 000 € d'abondement par salarié dans le compte professionnel de formation

6/ Qui fait l'entretien professionnel avec le collaborateur ?

L'entretien professionnel dans la TPE sera le plus souvent réalisé par l'employeur lui-même. Dans les autres entreprises, moyennes et grandes, son organisation et sa réalisation pourront être confiées, sous sa responsabilité, aux managers de proximité ou au responsable des ressources humaines en lien avec les managers de proximité.

7/ L'entretien professionnel doit-il être proposé à un salarié qui reprend son activité après une période d'interruption ?

L'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés :

- au retour de congé maternité ;
- au retour de congé parental d'éducation ;
- au retour d'un congé de proche aidant ;
- au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- au retour d'un congé d'adoption ;
- au retour d'un congé sabbatique ;
- au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

Depuis le 1^{er} janvier 2019 : cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste (cette possibilité n'était auparavant possible qu'avant la fin d'un congé parental d'éducation).



Entretien professionnel :

Obligatoire sinon 3 000 € d'abondement par salarié dans le compte professionnel de formation

8/ Des questions ? Les réponses du gouvernement

Pour en savoir plus sur les principales questions reçues concernant les entretiens professionnels, le gouvernement a publié un guide questions/réponses.

Lien à suivre pour le consulter :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/entretien-professionnel>

9/ Précisions sur les actions de formation obligatoire et non obligatoire

Au sens des nouvelles dispositions issues de la loi Avenir professionnel, une action de formation obligatoire est celle qui conditionne l'exercice d'une activité « ou » d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (c. trav. [art. L. 6321-2](#)).

A contrario, une formation non obligatoire est donc celle qu'aucun texte légal, réglementaire ou international n'impose et qui ne conditionne pas l'exercice des fonctions du salarié concerné. Sur ce point, à la lecture du texte, il semble bien que les deux conditions soient cumulatives.

Une formation obligatoire au sens du CPF se définit donc comme une formation nécessaire à la tenue du poste et qui est, par ailleurs, formellement imposée par un texte légal, réglementaire ou international.

Ces définitions posent questions notamment sur la matérialisation d'une action de formation non obligatoire qui serait dispensée en interne par l'employeur : quel est le formalisme à respecter ?

10/ En conclusion, une seule solution possible :

L'employeur a une possibilité pour justifier avoir rempli ses obligations :

- démontrer que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire ».