

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## CONTEXTE

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle a mis en place l'obligation pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, de réaliser un entretien professionnel tous les 2 ans avec chacun de ses salariés.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'objet de l'établissement d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

La loi du 5 septembre 2018 est venue quant à elle compléter le dispositif.

## BENEFICIAIRES DE L'ENTRETIEN



**Tous les salariés sans exception** sont concernés par la tenue de cet entretien professionnel, quelle que soit la durée et le type de contrat, qu'il s'agisse d'un contrat à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

## PERIODICITE ET OBJET DE L'ENTRETIEN

### Entretien professionnel tous les 2 ans

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous **les 2 ans**. Toutefois, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir une périodicité différente.

**L'employeur doit également systématiquement prévoir cet entretien professionnel** lorsque le salarié reprend son activité après :

- un congé de maternité,
- un congé parental d'éducation total ou partiel (art. L. 1225-47 du Code du travail),
- un congé de proche aidant,
- un congé d'adoption,
- un congé sabbatique,

- une période de mobilité volontaire sécurisée en dehors de l'entreprise (art. L. 1222-12 du Code du travail),
- un arrêt longue maladie (art. L. 324-1 du Code de la sécurité sociale),
- un mandat syndical.

A noter que la loi n'impose **pas de délai** entre le retour du salarié dans l'entreprise et la tenue de l'entretien professionnel. Toutefois, elle précise que l'entretien professionnel peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.



L'entretien est **consacré aux perspectives d'évolution professionnelle**, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il comporte également des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience,
- 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,
- au conseil en évolution professionnelle (CEP).



Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document spécifique dont une copie est remise au salarié.



En revanche, cet entretien **ne doit pas se confondre avec l'entretien hiérarchique concernant l'évaluation du travail du salarié**. Il doit être distinct du document remis à l'occasion de l'entretien professionnel.

### Entretien professionnel à 6 ans

**Tous les 6 ans**, l'entretien professionnel fait **un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié**. Toutefois, un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, de branche peut définir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié.

Pour apprécier la durée de 6 ans, il faut se référer à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.



L'entretien permet de vérifier que les entretiens professionnels ont bien été menés tous les 2 ans et d'apprécier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.



Cet entretien donne également à la rédaction d'un document spécifique dont une copie est remise au salarié.

## ABONDEMENT CORRECTIF DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

### Obligation de l'employeur



**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 qui conditionnent l'exercice de son activité ou de sa fonction (art. L 6321-2 du Code du travail), **son compte personnel de formation (CPF) est abondé à hauteur de 3 000 euros**.

**Cette somme (art. R. 6323-3 du Code du travail) est versée par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations** qui en assure la gestion. Le salarié est informé de ce versement.

Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

## PERIODE TRANSITOIRE

**A titre transitoire et jusqu'au 31 décembre 2020**, pour l'entretien professionnel à 6 ans (état des lieux récapitulatif) devant avoir lieu en 2020, il existe pour l'employeur 2 options (art. 7 de l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019) :

- soit l'employeur justifie du respect des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 :

Il doit démontrer que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction (formation « obligatoire »).

- soit l'employeur se prévaut des dispositions antérieures et applique donc la règle issue de la loi du 5 mars 2014 :

Il doit démontrer que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures suivantes :

1. avoir suivi au moins une action de formation,
2. avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE,
3. avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

## QUESTION/REPONSE

**A la suite de diverses interprétations, le Ministère du travail a produit un Questions-Réponses (cf. ci-joint).**

Il précise, notamment, que la période transitoire introduite par l'article 7 de l'ordonnance du 21 août 2019 ne concerne que l'option donnée à l'employeur pour justifier de l'accomplissement de ses obligations.



**L'ordonnance n'a pas d'incidence sur la date jusqu'à laquelle les employeurs peuvent justifier de leurs obligations** pour les salariés en poste dans l'entreprise au jour de l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014. **Les entretiens d'état des lieux des salariés en poste dans l'entreprise avant le 7 mars 2014 doivent toujours être organisés avant le 7 mars 2020.**

## PRINCIPALES REFERENCES :

[Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

[Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale](#)

[Décret n°2018-1171 du 18 décembre 2018 relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation](#)

[Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises](#)

[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](#)

[Décret n°2019-1049 du 11 octobre 2019 portant modification du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation »](#)

[Modèle de support d'entretien professionnel](#)

[Questions-réponses sur l'entretien professionnel](#)