

Entretien professionnel

Cadre juridique

1. L'entretien professionnel : de quoi s'agit-il ?

L'entretien professionnel a pour objet de permettre :

- Au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, en échangeant sur sa situation actuelle et future au sein de l'entreprise ou à l'extérieur.
- A l'entreprise de lier développement des compétences de ses salariés et amélioration de sa compétitivité.

Attention : il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié !

L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation qui a pour objectif d'apprécier chaque année les aptitudes professionnelles du salarié, formaliser ses résultats et fixer des objectifs (selon les pratiques de l'entreprise).

Depuis la loi du 05 mars 2014 réformant la formation professionnelle continue (1), l'entretien professionnel est **obligatoire tous les 2 ans** dans toutes les entreprises au bénéfice de chaque salarié. Il doit lui être proposé au retour de certaines absences (voir détails dans paragraphe sur reprise d'activité ci-dessous...). Il remplace certains entretiens existants.

Tous les 6 ans, sur la base de ces entretiens périodiques, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est dressé afin de vérifier s'il a bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a, au cours de cette période :

1. Suivi au moins une action de formation
2. Acquis des éléments de certification, par la formation ou par une VAE
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

2. Quelles sont les obligations de l'employeur ?

- **Pour toute embauche à compter du 07/03/14**

Le code du travail impose à l'employeur d'informer le salarié, dès son embauche, qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur (peu importe la nature et la durée du contrat de travail).

Exemple de clause à insérer :

« En application de l'article L6315-1 du code du travail, M 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 qualification et d'emploi ».

- **L'information et la consultation des IRP**

Les institutions représentatives du personnel doivent être informées :

- Dans le cadre de la consultation des IRP sur les conditions de travail et sur l'organisation et la marche de l'entreprise des modalités de l'entretien professionnel avant sa mise en œuvre (2)
- Dans le cadre de la consultation des IRP sur le plan de formation (3) :
 - du nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel
 - du nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif du Compte Personnel de Formation, ainsi que les sommes versées à ce titre, en cas de non-respect des obligations liées à l'entretien professionnel

(1) L'article L. 6315-1 modifié du code du travail détermine le cadre juridique de l'entretien professionnel

(2) Art. L2323-6, L2323-27 et L2323-32 du Code du travail

(3) Art. D.2323-5 et D.2323-7 du Code du travail : version à venir au 01/01/2015

- **A l'issue de toute reprise d'activité depuis le 07/03/14**

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au (à la) salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un(e) : congé de maternité, congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, congé de soutien familial, congé d'adoption, arrêt longue maladie, période de mobilité volontaire sécurisée, congé sabbatique, mandat syndical.

- **Tous les 2 ans : réalisation de l'entretien**

L'entretien professionnel est obligatoirement réalisé tous les 2 ans. Son organisation relève de la responsabilité de l'employeur qui peut en confier la réalisation au supérieur hiérarchique du salarié ou à tout responsable en capacité d'échanger avec le salarié sur ses perspectives d'évolution, notamment DRH.

*Etabli en double exemplaire dont un est remis au salarié.
Voir fiche / trame n°....*

- **Tous les 6 ans : état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié**

Tous les 6 ans (durée s'appréciant par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise), l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Il a pour finalité de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels au cours des 6 dernières années et d'apprécier si le salarié a :

1. Suivi au moins une action de formation
2. Acquis des éléments de certification, par la formation ou par une VAE
3. Bénéficié d'une progression, salariale ou professionnelle

*Etabli en double exemplaire dont un est remis au salarié
Voir fiche / trame n°....*

3. Que risque l'employeur en cas de non-respect de ses obligations ?

- **Les sanctions encourues**

Dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, le code du travail prévoit que dans les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, si au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins 2 des 3 mesures précitées :

- l'employeur sera tenu d'abonder à titre correctif le CPF de 100 heures (130 pour salarié à temps partiel) faisant l'objet d'un versement forfaitaire à l'OPCA (30 €/heure)
- à défaut (absence de versement ou versement insuffisant), il devra verser une somme majorée au Trésor Public

- **Les différents contrôles de la mise en œuvre de l'entretien professionnel et du respect de ces objectifs :**

- Un contrôle interne : par les instances représentatives du personnel
- Un contrôle par l'administration (Direccte) : les services de l'inspection du travail et de la formation professionnelle pourront vérifier la bonne application des règles applicables
- Un contrôle juridictionnel : Les juges pourront sanctionner l'employeur qui ne respecte pas :
 - les dispositions relatives à l'EP et à l'état des lieux récapitulatif (il pèse en effet sur lui une obligation de faire / de résultat : le salarié doit en bénéficier)
 - l'obligation générale de maintien de l'employabilité du salarié

A défaut, l'employeur risquera d'être sanctionné (attribution de dommages intérêts au salarié).

4. Les modèles Opcalia à disposition

Pour la préparation de l'entretien professionnel :

- Document préparatoire à destination du responsable /manager : [télécharger](#)
- Document préparatoire à destination du salarié : [télécharger](#)

Pour la réalisation de l'entretien professionnel :

- Grille d'entretien : [télécharger](#)
- Etat des lieux récapitulatif du parcours du salarié : [télécharger](#)