

L'entretien professionnel est un moment d'échange entre le salarié et l'employeur. Il a pour objectif d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et d'identifier les formations pouvant y contribuer.

 C. trav., art. L. 6315-1

## Qui est concerné ?

Tous les salariés, quelle que soit la nature du contrat (CDI, CDD, alternance) ou le temps de travail (temps plein / temps partiel).

## Quelle est la périodicité de l'entretien ?

Chaque salarié doit obligatoirement bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans.

Il doit également être organisé après certains congés :

- Congé de maternité
- Congé parental d'éducation
- Congé d'adoption
- Période d'activité à temps partiel suite à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption
- Congé sabbatique
- Congé de proche aidant
- Période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12
- Arrêt longue maladie (ALD)
- À l'issue d'un mandat syndical

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

De plus, tous les 6 ans, un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié doit être établi lors de l'entretien professionnel.

## Quel est l'objectif de l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il s'agit d'impliquer le salarié dans son évolution professionnelle, en identifiant ses besoins en matière de formation et d'accompagnement.

L'entretien comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

De plus, le bilan réalisé tous les 6 ans a pour objectif de vérifier que le salarié a bien bénéficié, durant cette période, d'un entretien professionnel tous les deux ans. Il permet également d'évaluer si le salarié a :

- Suivi au moins une action de formation,
- Obtenu une certification, que ce soit par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- Bénéficié d'une évolution salariale ou professionnelle.

Des outils pratiques (guides, modèles, etc.) sont proposés par certains OPCO pour aider à la préparation de l'entretien professionnel.

Également, le salarié peut faire appel gratuitement au service d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP) pour préparer cet entretien.

Il pourra faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles et être accompagné dans ses projets professionnels.

## Formalisme de l'entretien professionnel :

Chaque entretien professionnel, ainsi que l'état des lieux réalisé tous les 6 ans, donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié.

## Entretien professionnel et CSE :

Dans le cadre de ses missions générales, notamment en ce qui concerne les mesures ayant un impact sur l'emploi et la formation, le CSE doit être consulté sur la mise en place des entretiens professionnels.  *C. trav., art. L. 2312-8*

Plus précisément, lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur est tenu de mettre à disposition, sauf accord contraire, les informations relatives aux entretiens professionnels et à l'état des lieux récapitulatif réalisé tous les 6 ans, via la BDESE (Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales).

 *C. trav., art. L. 2312-26*

En l'absence d'accord spécifique sur la gestion de cette base, l'employeur doit également y intégrer :

- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel,
- Et les abondements versés au CPF en cas de non-respect des obligations en matière d'entretien et de formation dans les délais prévus.

Ces obligations varient selon la taille de l'entreprise.  *C. trav., art. R. 2312-8 ; art. R. 2312-9*

## Sanctions :

Il faut distinguer selon que l'employeur emploie moins ou au moins 50 salariés.

→ **Entreprise de moins de 50 salariés** : en cas de contentieux, l'employeur pourrait être condamné au versement au profit du salarié de dommages et intérêts en fonction du préjudice subi (par exemple, en cas d'absence de possibilité de construire des perspectives d'évolution professionnelle en les inscrivant dans le cadre de la relation de travail (CA Grenoble, 7 novembre 2023, n°21/04334)).

→ **Entreprise d'au moins 50 salariés** : si le salarié n'a pas bénéficié les 6 dernières années des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder son compte personnel de formation (CPF).

Le CPF du salarié est alors crédité de 3000 €.

L'employeur pourrait également, en cas de contentieux, être condamné au versement de dommages et intérêts.

## Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

[contact@agrume.fr](mailto:contact@agrume.fr)

Logiciel Agrume RH



agrume