

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre l'employeur et le salarié, peu importe la durée ou le type du contrat de travail. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

Objectif de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel vise à :

accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion...) notamment en terme de qualification et d'emploi, et identifier ses besoins de formation. L'employeur est dans l'obligation d'informer le salarié quant à la VAE, au CEP, à l'activation de son CPF et aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer. Son fonctionnement est régi par la loi mais des accords de branche ou d'entreprises peuvent modifier les critères fixés par la loi. L'entretien professionnel est formalisé par écrit dont une copie est transmise au salarié.

Attention : l'entretien professionnel ne concerne pas l'évaluation du travail du salarié qui est effectuée dans le cadre de son entretien annuel

Qui est concerné ?

L'entretien professionnel s'adresse à tous les salariés,

- o Quelle que soit la nature de leur contrat de travail : CDI, CDD, contrat de travail temporaire, contrat aidé,...
- o Quelle que soit leur durée de travail (Temps plein ou temps partiel)
- o Quelle que soit leur ancienneté
- o Quels que soient la taille de l'entreprise et son secteur d'activité.

A l'embauche, le salarié doit être informé qu'il bénéficiera d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Il apparaît opportun d'insérer cette information dans le livret d'accueil.

Quand doit avoir lieu l'entretien professionnel ?

Tous les 2 ans

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis 2 ans après la date de l'entretien précédent).

Cependant, l'employeur peut, en application d'un accord collectif d'entreprise ou de branche prévoir une périodicité différente.

Toutefois, il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à un congé de maternité ; un congé d'adoption ; un congé parental à temps plein ou partiel ; un congé de soutien familial ; un congé sabbatique ; une période de mobilité volontaire sécurisée en dehors de l'entreprise ; un arrêt longue maladie (6 mois ou plus) ; un mandat syndical. L'employeur doit garder trace de cette proposition.

Aucun délai n'est imposé entre le retour du salarié et la tenue de l'entretien. Néanmoins cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

État des lieux tous les 6 ans

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 obligatoires prévus au cours des 6 dernières années.

Il permet également d'apprécier qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel...) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE),
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un compte-rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien et une copie est remise au salarié.

Quelles sont les sanctions en cas de défaillance de l'entreprise ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années :

- des entretiens professionnels prévus

et

- d'au moins une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice de son activité ou de sa fonction,

son compte personnel de formation (CPF) est abondé à hauteur de 3000 euros au titre de l'abondement correctif.

L'employeur qui n'a pas respecté ses obligations verse alors à la Caisse des dépôts une somme forfaitaire de 3000€ au titre de l'abondement correctif du CPF (Compte Personnel de formation) du salarié.

Sources code du travail : articles L6315-1 / L6323-10 à L6323-15 / R6323-1 à D6323-3-2
Centre info 2025