

## « ENTRETIEN PROFESSIONNEL » (Loi n°2014-288 du 5 mars 2014)

***La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle crée un entretien professionnel périodique en vue d'examiner les perspectives d'évolution des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi.***

L'entretien professionnel doit obligatoirement être mis en œuvre par l'employeur, dans toutes les entreprises, **quel que soit leur effectif** ou leur secteur d'activité professionnelle.

### **Un entretien biennal :**

- L'entretien professionnel est organisé par l'employeur tous les deux ans.
- Chaque salarié est informé de ce droit dès son embauche.
- Pour les salariés en poste, l'employeur peut procéder à une information générale sur leur droit à bénéficier d'un tel entretien.
- L'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié. Il doit permettre de sortir du quotidien, de prendre du recul. Il doit s'agir d'un moment dédié, préparé, centré sur les perspectives d'évolution du salarié, ses compétences, ses besoins en formation.

### **Un entretien proposé après certaines absences :**

L'entretien professionnel doit également être **proposé** au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue de certains congés :

- Congé de maternité
- Congé parental à temps plein ou partiel
- Congé de soutien familial
- Congé d'adoption
- Congé sabbatique
- Période de mobilité volontaire sécurisée
- Arrêt maladie pour affection de longue durée
- Mandat syndical

L'entretien professionnel doit alors permettre d'organiser le retour à l'emploi du salarié. Il vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

A la demande du salarié, il peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

### **Un état des lieux tous les six ans :**

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif (bilan) du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours de ces six années, des entretiens professionnels, et d'apprécier s'il 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.

➤ **PLANIFIER LES ENTRETIENS :**

Salariés concernés	Dates	Obligations
Salariés recrutés avant le 7 mars 2014	Avant le 7 mars 2016	Réaliser l'entretien professionnel. A renouveler tous les 2 ans
Salariés recrutés à compter du 7 mars 2014	Dès l'embauche	Informé le nouveau salarié qu'il bénéficiera au moins tous les deux ans d'un entretien professionnel
	Date d'embauche + 2 ans	Réaliser l'entretien professionnel. A renouveler tous les 2 ans
Tous les salariés quelle que soit la date d'embauche ou de précédent entretien	A la reprise d'activité	Proposer l'entretien professionnel aux salariés reprenant leur activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée d'un arrêt maladie pour affection de longue durée, d'un mandat syndical
Tous les salariés après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise (décomptée à partir du 7 mars 2014)	A l'occasion de l'entretien professionnel	Faire un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié

**SANCTIONS :**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son Compte personnel de formation sera abondé d'un crédit de **100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein et 130 heures pour un salarié à temps partiel**.  
Pour financer ces sommes, l'entreprise devra verser à l'Opca une somme égale à 100 heures (ou 130 heures) multiplié par 30 €.

En cas de contrôle, lorsque l'entreprise n'aura pas opéré ce versement ou aura opéré un versement insuffisant, elle sera mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'Opca. A défaut, **l'entreprise versera au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100%**.

Dans toutes les entreprises sans condition d'effectif, les tribunaux condamnent régulièrement des employeurs pour insuffisance de formation des salariés. On peut donc supposer que **les salariés n'ayant pas bénéficié d'entretiens professionnels pourraient agir pour demander des dommages et intérêts en raison de manquements de l'employeur à une obligation légale**. Le risque serait particulièrement important en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, pour motif économique ou encore d'inaptitude.