

L'entretien professionnel Rappel des grands principes et aménagements liés au Covid-19

✗ Un entretien professionnel tous les 2 ans – un entretien « état des lieux » tous les 6 ans

Tous les deux ans et à son retour de certaines absences, le salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel (sauf accord collectif d'entreprise ou de branche prévoyant une autre périodicité).

Cet entretien professionnel a pour objet de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié (des thèmes obligatoires sont fixés par le Code du travail).

Tous les 6 ans, cet entretien professionnel contient, outre les thèmes obligatoires habituels, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. L'objectif est double :

- vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des 3 entretiens professionnels ;
- apprécier si le salarié a :
 - suivi au moins une action de formation non obligatoire ;
 - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

✗ Sanction applicable pour les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit verser un abondement correctif au Compte Personnel de Formation (« CPF ») de tout salarié qui n'aurait pas bénéficié, en 6 ans, des 3 entretiens et d'au moins une formation non obligatoire (3.000 euros par salarié).

À titre transitoire, jusqu'au 31 décembre 2020, l'abondement correctif n'est pas non plus appliqué si le salarié a bénéficié de tous ses entretiens et d'au moins 2 des 3 mesures suivantes : action de formation, acquisition d'une certification, progression salariale ou professionnelle.

✗ Date butoir de l'entretien « état des lieux » reportée au 31 décembre 2020

Pour les salariés en poste avant le 7 mars 2014, leur employeur devait avoir réalisé cet entretien « état des lieux » avant le 7 mars 2020.

En raison de la crise sanitaire, l'Ordonnance du 1^{er} avril 2020 n°2020-387 a prolongé ce délai jusqu'au 31 décembre 2020.

Attention : ces nouvelles dispositions ne dispensent pas les employeurs de mettre en place les entretiens professionnels prévus tous les 2 ans ou au retour de certaines absences. Aucun texte n'est venu reporter les obligations à ce sujet.

➤ Un formalisme à mettre en œuvre par l'employeur

Information à l'embauche, préparation du calendrier et des trames d'entretiens, consultation du CSE pour les entreprises qui en sont dotées : le formalisme doit être conforme aux exigences du Code du travail. N'hésitez pas à nous contacter, nous pouvons vous aider sur ce sujet.