

Textes de loi et références

Code du travail : article L6315-1
Droit à l'entretien professionnel

Code du travail : articles L6323-10 à L6323-15
Abondement du CPF pour défaut d'entretien (article L6323-13)

Code du travail : articles R6323-1 à D6323-3-3
Alimentation du compte



Les Fiches Techniques

L'entretien professionnel

**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org



Vérfifié le 8 juillet 2022

Tous les 2 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

De quoi s'agit-il ?

L'entretien professionnel vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion, ...) et identifier ses besoins de formation.

L'entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il doit informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE).

L'entretien doit également comporter des informations sur l'activation du compte personnel de formation (CPF) et des possibilités de financement par l'employeur.

Le contenu spécifique est défini par convention ou accord.

S'il n'y a pas de mentions spécifiques dans l'accord de branche ou d'entreprise, l'employeur définit le contenu de l'entretien en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise.

Exemple :

Bilan du parcours professionnel du salarié avant et depuis son entrée dans l'entreprise
Identification des besoins de l'entreprise et des aspirations et compétences du salarié
Perspectives d'évolution professionnelle

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 concerne tous les salariés quel que soit leur contrat ou temps de travail, dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité.

Les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, qui sont reconnus comme salariés, ne sont pas exclus de ces dispositions. Et ceci même s'ils bénéficient par ailleurs d'un accompagnement dans le cadre de leur formation en alternance.

Échéances Fréquence

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

L'employeur peut, soit par décision au sein de l'entreprise, soit en application d'un accord collectif, organiser des entretiens professionnels à une périodicité et selon des modes différents.

Toutefois, l'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à un des cas suivants :

- Congé de maternité
- Congé parental à temps plein ou partiel
- Congé d'adoption
- Congé de proche aidant
- Congé sabbatique
- Période de mobilité volontaire sécurisée
- Arrêt maladie de plus de 6 mois
- Mandat syndical

L'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 prévus au cours des 6 dernières années.

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

Organisation de l'entretien

L'entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail et est assimilé à du temps de travail effectif. Il a lieu dans les locaux de l'entreprise.

Sanctions de l'employeur 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 le compte personnel de formation (CPF). Le CPF du salarié sera alors crédité de 3000 €.

Entreprise de moins de 50 salariés

L'entreprise est soumise à ses obligations en matière de formation : adaptation du salarié à son poste de travail et maintien de leur employabilité. À ce titre, elle peut être sanctionnée.