

Entretien professionnel : votre employeur a-t-il respecté ses obligations au 31 décembre 2021 ?

L'entretien professionnel, c'est quoi ?

Créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'entretien professionnel est une rencontre formelle entre un salarié et son employeur ou son représentant dans une logique de perspective d'évolution professionnelle en termes de qualifications et d'emploi, informations relatives à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), à l'activation du CPF (Compte Personnel de Formation), aux abondements du CPF par l'employeur et au CEP (Conseil en Evolution Professionnelle).¹

L'entretien professionnel n'est pas un entretien d'évaluation et ne doit pas servir à juger le salarié. Il ne porte pas sur l'évaluation de son travail.

Il a lieu tous les deux ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent). C'est un droit reconnu à chaque salarié quelle que soit la taille de l'entreprise. Les modalités de sa mise en œuvre, définies par la loi, peuvent être précisées par accord de branche ou d'entreprise.

Attention, ces accords peuvent modifier la périodicité des entretiens professionnels.

Au bout de six ans, l'employeur doit réaliser un entretien d'état des lieux pour déterminer si le salarié a bénéficié d'actions de formation, acquis des éléments de certification ou bénéficié de progression salariale ou professionnelle.

Selon ce calendrier, un grand nombre d'entretiens récapitulatifs auraient dû avoir lieu en 2020 et 2021 mais, en raison de la crise sanitaire liée au Covid-19, le ministère du Travail a reporté cette obligation à plusieurs reprises d'abord à fin 2020 puis au 30 juin 2021 et, enfin, au 30 septembre 2021.

Fin 2021, que passe-t-il si l'employeur n'a pas respecté ses obligations ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et d'au moins une formation non-obligatoire² l'employeur verse, en termes de sanction, un abondement correctif de 3000 euros sur le CPF du salarié (sur un compte spécifique). Cet abondement doit être versé à la Caisse des Dépôts et Consignations au plus tard le 31 mars 2022.

Attention, il existe souvent des dérogations par accord d'entreprise ou de branche : définition d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel et/ou modification de la périodicité des entretiens professionnels de bilan/état des lieux.

Que peuvent faire les représentants du personnel ?

Après des salariés : Les élus de CSE peuvent informer les salariés de leur droit à l'entretien professionnel ainsi que les obligations de l'employeur.

¹ FICHE 1 <https://analyses-propositions.cgt.fr/index.php/guide-sinformer-se-former-semanciper-0>

² FICHE 2 <https://analyses-propositions.cgt.fr/index.php/guide-sinformer-se-former-semanciper-0>

Auprès de l'employeur : Les élus du CSE peuvent mettre le point des entretiens professionnels à l'ordre du jour du CSE pour rappeler son obligation à l'employeur, le contraindre à les réaliser et l'informer des sanctions qu'il encoure s'il ne le fait pas.

Auprès de l'inspection du travail : Si l'employeur ne réalise pas les entretiens professionnels, les élus du CSE peuvent saisir l'inspection du travail qui le mettra en demeure de payer l'abondement correctif (3000 euros) et si celui-ci ne s'acquitte pas de cette obligation, il devra payer une amende de 6000 euros au trésor public.