

Social  
28 février 2020

## ENTRETIEN PROFESSIONNEL : L'HEURE DU « GRAND BILAN » APPROCHE, ÊTES-VOUS PRÊT ?

Depuis le 7 mars 2014, l'entretien professionnel est obligatoire, quel que soit l'effectif de l'entreprise, pour tous les salariés présents depuis au moins 2 ans ou de retour de certaines absences. Par ailleurs, pour les salariés en poste à cette même date, un état des lieux récapitulatif doit être organisé avant le 7 mars 2020. À défaut, l'employeur encourt des sanctions financières importantes.

### • **Objet de l'entretien**

L'entretien professionnel a pour objet d'identifier les besoins de formation du salarié, d'évoquer ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications et emploi) et de l'informer de la validation des acquis de l'expérience, de l'activation de son CPF (compte personnel de formation) et de la possibilité d'avoir recours au conseil en évolution professionnelle.

### • **Périodicité de l'entretien professionnel et bilan**

Sauf dispositions conventionnelles contraires, l'entretien doit être réalisé tous les 2 ans, et proposé au retour de certaines absences. De plus, il est obligatoire d'établir tous les 6 ans un état des lieux récapitulatif, afin de dresser un bilan du parcours professionnel du salarié pour déterminer 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.

 ***En principe, les entretiens "bilan" doivent être tenus avant le 7 mars 2020 et permettront d'établir si les objectifs fixés par le législateur ont été remplis.***

### • **Abondement-sanction du CPF pour les employeurs d'au moins 50 salariés**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CPF du salarié est abondé lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels **et** d'une action de formation non obligatoire.

 ***Toutefois, à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2020, des aménagements sont prévues afin de permettre aux employeurs d'échapper à la sanction.***

Le montant de l'abondement correctif est fixé à 3 000 € et doit être versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations, en lui communiquant le nom du salarié bénéficiaire, ainsi que les données permettant son identification.



**Si le versement n'est pas effectué ou s'il est insuffisant, l'employeur est mis en demeure de le réaliser. À défaut, il devra verser au Trésor public un montant équivalent au manquement majoré de 100 %.**

- **Et pour les employeurs de moins de 50 salariés ?**

Le Code du travail ne prévoit pas de sanction pour les employeurs de moins de 50 salariés, pour autant cela ne signifie pas qu'aucun risque n'est encouru. En effet, le salarié pourrait obtenir des dommages et intérêts s'il démontre un préjudice.

La mise en œuvre de l'entretien professionnel est obligatoire. Le contenu de cet entretien et le formalisme qui y est attaché imposent une préparation spécifique. Votre expert-comptable peut vous aider à appréhender cette obligation.