

## Entretien professionnel : quoi de neuf en 2019 ?



INTERVIEW

Publié le : 09.11.2018 - Modifié le : 13.02.2019

**La loi du 5 septembre 2018 maintient les fondamentaux de l'entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans comme lors de sa création en 2014. Elle introduit cependant des nouveautés applicables à compter du 1er janvier 2019.**

### Retour sur les fondamentaux : en quoi consiste l'entretien professionnel ?

**L'entretien professionnel doit être obligatoirement mis en place tous les 2 ans par toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille. Il conserve l'objectif principal que lui a assigné la loi du 5 mars 2014 :

- ✔ **accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle** (qualifications, changement de poste, promotion, etc.), notamment par une information sur la VAE,
- ✔ **identifier ses besoins de formation.**

**L'entretien professionnel ne vise pas à évaluer le travail du salarié.** Il se distingue donc de l'entretien annuel d'évaluation.

L'entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail (il est assimilé à du temps de travail effectif). L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

**Nouveau au 1er janvier 2019 (art. L6315-1 du code du travail au 01/01/2019) :**

**L'entretien professionnel est enrichi : il doit comporter des informations sur l'activation du CPF, les abondements que l'employeur est susceptible de financer et sur le CEP.**

### L'entretien professionnel au retour d'une absence

Depuis 2014, l'employeur doit le proposer systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel), d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie (+ de 6 mois) ou à l'issue d'un mandat syndical.

**Nouveau au 1er janvier 2019 :**

Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste (cette possibilité n'était auparavant possible qu'avant la fin d'un congé parental d'éducation).

## État des lieux récapitulatif à 6 ans

**Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'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, et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation,
2. Acquis des éléments de certification (diplôme, titre professionnel, CQP/CQPI) par la formation ou par la VAE,
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

**Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.**

### MAINTIEN DES PREMIERS ÉTATS DES LIEUX EN MARS 2020

Les premiers états des lieux doivent intervenir en mars 2020. La loi du 5 septembre 2018 ne change rien sur ce plan. Les éléments traditionnels d'appréciation du parcours professionnel restent les mêmes.

Il n'est plus question de vérifier si le salarié a bénéficié d'au moins 2 des 3 items puisque ces éléments ne déclenchent plus l'abondement correctif du CPF. Celui-ci ne sera dû que si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'une formation non obligatoire.

Les modalités d'appréciation de ces éléments pourront être définies par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche (qu'est-ce qu'une progression professionnelle, par exemple?) de même que la périodicité des entretiens (tous les 3 ans par exemple), mais toujours dans le respect de l'état des lieux à 6 ans.



À NOTER

**Attention en revanche, les modalités de sanction ne pourront pas faire l'objet d'une négociation par accord collectif.**



## Tout savoir sur le dispositif entretien professionnel

[ACCÉDER À LA PAGE DISPOSITIF](#)

## Sanctions

**Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CPF du salarié est abondé lorsque, au cours de ces 6 années, il n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'une formation autre qu'une formation obligatoire définie à l'article L. 6321-2 du code du Travail (version au 01/01/2019), c'est-à-dire : « Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. »**

**Le montant de l'abondement sera déterminé par décret dans la limite de 6 fois le montant annuel d'alimentation du CPF (soit au maximum 3 000€ selon le projet de décret).**

La Caisse des Dépôts (CDC) sera destinataire de cet abondement, le salarié informé de ce versement et son CPF crédité de la somme.

La loi du 5 septembre 2019 indique que « le salarié est informé de ce versement ». L'informateur reste pour le moment inconnu : l'employeur, la CDC ? Il faut attendre le décret.

Il est prévu que « le contrôle et le contentieux de ce versement sont opérés selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires ». Il s'agit donc d'un contrôle administratif de nature fiscale.



À NOTER

**Nota bene : Afin de favoriser la co-construction des parcours professionnels, la loi prévoit qu'un même accord**

*collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche : peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF des salariés, peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnées dans l'état des lieux récapitulatif à 6 ans.*

## Entretien professionnel et Base de données économiques et sociales (BDES)

La BDES doit contenir des informations relatives à l'évolution professionnelle (art. L. 2312-36, 1° du code du Travail, au 01/01/2019, art. 10 de la loi du 05/09/2018).

## Consultation annuelle

En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur devra désormais mettre à la disposition du Comité social et économique (CSE), via la BDES, « les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs » (art. L. 2312-36, 1° du code du Travail au 01/01/2019).



À NOTER

***Pour rappel : dans le cadre de la consultation sur le plan de développement des compétences, l'employeur communique notamment : le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif en cas de non-respect des dispositions liées à l'entretien professionnel et à l'état des lieux récapitulatif, le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.***

L'ENTRETIEN PRO : TOUT CE DONT VOUS AVEZ BESOIN