



Entretien professionnel : "En cas de non-respect, l'employeur doit abonder spontanément le CPF du salarié"

Sabine Saint-Sans, avocate associée au cabinet Derriennic Associés, revient sur la sanction prévue en cas de non-respect par l'entreprise de ses obligations en matière d'entretien professionnel.



Les employeurs ont jusqu'au 30 septembre pour réaliser les entretiens d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Quel est l'enjeu pour les entreprises ?

Cette obligation légale, qui concerne tous les employeurs, est issue de loi du 5 mars 2014 relative à la **réforme de la formation professionnelle**. À compter de son embauche, chaque salarié doit bénéficier d'un **entretien professionnel (EP)** tous les deux ans pour envisager ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi – cet entretien doit aussi être systématiquement proposé au retour de certains congés (maternité, arrêt longue maladie, congé sabbatique, de proche aidant, etc.).



Tous les six ans, un entretien "bilan" doit permettre de vérifier que le salarié a bien bénéficié des entretiens prévus et qu'il a soit suivi au moins une **action de formation**, soit acquis des **éléments de certification** (par la formation ou la VAE), soit bénéficié d'une **progression salariale** ou **professionnelle**.

[Visualiser l'article](#)

La loi étant entrée en vigueur en mars 2014, les entreprises devaient organiser les premiers entretiens d'état des lieux en mars 2020 pour les salariés présents depuis six ans. Plusieurs fois reportée du fait de la crise sanitaire, l'échéance a finalement été fixée au **30 septembre 2021**. Or, le non-respect de cette disposition est assorti d'une sanction financière.

En quoi consiste cette sanction ?

Elle s'applique aux **entreprises de 50 salariés et plus**. Lorsqu'au cours des six dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et des dispositions précédemment citées ou bien d'au moins une action de formation dite "non obligatoire"*, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié concerné d'un **montant forfaitaire de 3 000 €**, et ce, qu'il s'agisse d'un salarié à temps complet ou à temps partiel.

Je pense que beaucoup d'employeurs se sont saisis du problème avant l'été. Certains se sont toutefois demandé comment il fallait entendre cette sanction : devaient-ils ou non attendre d'être contrôlés ? A priori, il leur appartient de prendre les devants en abondant spontanément le CPF du salarié concerné. À défaut, en cas de contrôle de la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, NDLR), ils seront mis en demeure de régulariser cet abondement. Mais il est possible que les autorités fassent preuve, au moins au début, d'une certaine tolérance.

Que se passe-t-il pour les entreprises de moins de 50 salariés ?

Tout employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, comme d'ailleurs dans les autres, il peut y avoir un **risque de contentieux individuel** si un collaborateur fait valoir qu'il a subi un préjudice du fait d'un manquement aux obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle, surtout s'il se fait licencier pour insuffisance professionnelle. Les élus peuvent également s'emparer du sujet.

Quels sont les points d'attention pour les employeurs en matière d'EP ?

L'entretien professionnel a pour objectif de faire le point sur les compétences professionnelles du salarié, ses souhaits d'évolution, ses besoins de formation, etc. Il doit aussi permettre à l'employeur de délivrer certaines **informations** concernant l'activation du CPF, les possibilités d'abondement du compte, la **validation des acquis et de l'expérience** (VAE)... Mais en aucun cas il ne vise à porter des appréciations sur le travail effectué. Cet exercice doit donc être dissocié de l'entretien annuel d'évaluation où il est question de performance et d'objectifs.

L'EP nécessite en outre la mise en place d'un processus de traçabilité, d'une part pour prévoir le **calendrier des convocations** – à ce sujet, il peut être intéressant d'envoyer au salarié, en amont de l'entretien, un formulaire à compléter avec ses souhaits –, d'autre part, pour permettre à l'employeur de justifier de l'accomplissement de ses obligations.

Propos recueillis par Hélène Truffaut

**Les formations obligatoires conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Les formations dites "non obligatoires" visent, elles, l'adaptation au poste de travail ou le maintien de la capacité à occuper un emploi.*