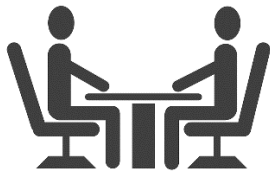




13/12/2022



► **RAPPEL : N'oubliez pas de réaliser vos entretiens professionnels avant le 31/12/2022**

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. 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 (congé maternité, etc.). De plus, il est obligatoire d'établir tous les 6 ans un état des lieux, afin de dresser un bilan du parcours professionnel du salarié pour déterminer s'il a :

⇒ Suivi au moins une action de formation non obligatoire ;



- ⇒ Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- ⇒ Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour les salariés en poste depuis le 7 mars 2014, le premier état des lieux récapitulatif devait être organisé avant le 30 juin 2021.

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

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

**L'abondement correctif de 3 000 €** ainsi que la transmission des informations nécessaires à l'identification du salarié doivent être réalisés par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations, au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien professionnel pris en compte pour apprécier la période de 6 ans.



**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 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.