**Entretien professionnel : des aménagements possibles à compter du 1er janvier 2019**

*Publié le 26/09/2018 à 08:00 par la rédaction des Éditions Tissot dans* [*formation professionnelle*](https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/thematique/formation-professionnelle)

**L’entretien professionnel permet d’envisager, avec le salarié, ses perspectives d’évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d’emploi. Cet entretien a lieu, en principe, tous les 2 ans. Toutefois, à compter du 1er janvier 2019, des aménagements sont possibles, par voie d’accord collectif. Cela concerne la périodicité des entretiens professionnels et les modalités d’appréciation du parcours professionnel.**

Mots-clés

[Entretien professionnel](https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/tag/entretien-professionnel), [Loi avenir professionnel](https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/tag/loi-avenir-professionnel).

Le but de l’[entretien professionnel](https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/tag/entretien-professionnel) est de faire le point sur le parcours professionnel du salarié, et d’envisager les évolutions possibles et les moyens de formation associés. Pour rappel, cet entretien n’a pas pour objectif d’évaluer le travail du salarié.

**Périodicité des entretiens professionnels**

L’entretien professionnel est organisé au moins tous les 2 ans avec chaque salarié.

A compter du 1er janvier 2019, la loi avenir professionnel prévoit qu’un [accord collectif](https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/tag/accord-collectif) peut revoir la périodicité des entretiens professionnels.

En effet, un [accord d’entreprise](https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/tag/accord-d-entreprise) ou, à défaut, de branche peut définir une périodicité différente.

A noter que l’entretien professionnel doit systématiquement proposé au salarié lorsqu’il reprend son activité à l’issue d’un [congé maternité](https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/tag/conge-maternite), d'un congé parental d'éducation (complet ou partiel), d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. A compter du 1er janvier 2019, l’entretien pourra avoir lieu, à l’initiative du salarié, à une date antérieure à sa reprise de poste.

**Informations transmises lors de l’entretien professionnel**

L’entretien professionnel est consacré aux perspectives d’évolution professionnelle du salarié. La [loi travail](https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/tag/loi-travail) avait ajouté une obligation d’informations relatives à la validation des acquis de l’expérience.

A compter du 1er janvier 2019, cet entretien professionnel comportera également des informations relatives :

* à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation ;
* aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
* au conseil en évolution professionnelle.

**Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel : aménagements possibles par accord collectif**

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'[ancienneté](https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/tag/anciennete) du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier 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.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnées ci-dessus.

**Sanction en l’absence d’entretien professionnel**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d’au moins une formation autre que celle permettant d’assurer l’adaptation du salarié à son poste de travail ou liée à l’évolution ou au maintien dans l’emploi, l’entreprise sera sanctionnée. De plus, un abondement est inscrit sur le CPF du salarié dans des conditions qui seront également définies par décret.

*Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, art. 8, Jo du 6*