

DOSSIER ENTRETIEN PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE

Ce que dit la loi : [Article L6315-1](#)

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Bon à savoir :

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet de réaliser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus

Risques pour le dirigeant en cas de défaut :

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'au moins 2 des 3 actions prévues (action de formation, certification ou validation des acquis de son expérience, progression), son compte personnel de formation (CPF) est crédité à hauteur de, 100 heures s'il travaille à temps plein, ou 130 heures s'il travaille à temps partiel.

L'avis de VHD juge au CPH : [Accéder à l'intégralité de l'interview](#)

Valérie Hustaix-Delerue, juge aux prud'hommes depuis 2008, vice-présidente de la section commerce - collège employeurs-, répond à nos questions.

Vous parlez de faisceaux d'indices, quels sont-ils dans ce cas ?

V. HUSTAIX-DELERUE : ... Il serait bon, à ce titre, de généraliser à l'ensemble des TPE- PME, la mise en œuvre de certaines démarches. **L'entretien professionnel obligatoire tous les deux ans pour les entreprises serait ainsi un temps fort plaidant pour l'existence d'un bon dialogue social au sein de l'entreprise.**

De même, l'organisation périodique d'un sondage auprès des salariés pour recueillir leur ressenti sur le fonctionnement de l'entreprise et leur activité en son sein, serait une preuve de l'attention de l'employeur vis – à – vis de ses collaborateurs.