



U M I H UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Affaires sociales et formation professionnelle

*Circulaire FP N° 03.14
du 08/09/14*

Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014

Fiche n° 5 : L'entretien professionnel

La réforme de la formation professionnelle a généralisé l'entretien professionnel qui se substitue aux autres entretiens existants en la matière (l'entretien professionnel issu de l'ANI du 5/12/2003 et repris par l'ANI du 05/10/2009, le bilan d'étape professionnel et l'entretien de seconde partie de carrière).

Cette circulaire présente les règles et principes de ce nouvel entretien professionnel.



Principe et règles de l'entretien professionnel

A l'occasion de son embauche, le **salarié est informé qu'il bénéficie périodiquement d'un entretien professionnel** avec son employeur.

Cet entretien est **consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié**, notamment en termes de qualification et d'emploi. Attention, cet entretien ne porte **pas sur l'évaluation du travail du salarié**.

a. Périodicité de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel doit avoir lieu **tous les 2 ans** à compter du lendemain de la publication de la loi. La date de départ à retenir est donc le 7 mars 2014.

b. Entretien professionnel proposé après certaines absences

L'entretien professionnel doit être **systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :**

- d'un congé maternité ;
- d'un congé parental d'éducation (temps plein ou temps partiel) ;
- d'un congé de soutien familial (avant et après le congé) ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un arrêt longue maladie au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical

Au cours de l'entretien professionnel suite à un congé parental d'éducation, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

A la demande du salarié, cet entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

c. Le compte rendu de l'entretien professionnel

Chaque entretien professionnel donne lieu à la **rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié**.

d. Un état des lieux tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnels du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels prévus par la réglementation et :

- suivi au moins une action de formation
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet état des lieux **donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et au moins deux des trois mesures mentionnées précédemment, son compte personnel de formation (CPF) est abondé à hauteur de 100 heures pour les salariés à temps plein et 130 heures pour les salariés à temps partiel. Aussi l'employeur doit verser à son OPCA une somme forfaitaire, fixée par décret, correspondant à ces heures.

- Fiche n° 1 : *le temps partiel - report de l'application de la durée minimale de 24 heures au 1^{er} juillet 2014*
- Fiche n° 2 : *le contrat de génération*
- Fiche n° 3 : *la négociation obligatoire*
- Fiche n° 4 : *élections professionnelles – protocole d'accord préélectoral*