



La loi maintient les obligations des entreprises en matière d'évolution professionnelle de leurs salariés, quelque soit leur effectif.



Contexte

Un bilan doit être effectué tous les 6 ans, comme prévu auparavant. Mais le régime de sanction applicable aux entreprises de plus de 50 salariés qui ne respectent pas leurs obligations a évolué. La sanction n'interviendra que si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'une formation non obligatoire.

Les entreprises auront également la possibilité, par accord d'entreprise ou de branche, de prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié et une périodicité différente des 2 ans pour l'entretien.

L'abondement correctif du CPF ne sera donc effectué par l'employeur que si le salarié n'a pas bénéficié de ses entretiens professionnels tous les 2 ans, et d'une formation non obligatoire sur les 6 ans.

Un autre amendement précise qu'au cours de l'entretien professionnel, les salariés bénéficieront d'information sur le Compte Personnel de Formation et sur le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Entretien Professionnel



A l'embauche - Entretien



Tous les 2 ans - Entretien

- Entretien sur les perspectives d'évolution professionnelle
- Information sur la VAE, le CEP, le CPF
- Rédaction d'un document (une copie est remise au salarié)



Tous les 6 ans - Entretien + État des lieux

- Le salarié doit avoir bénéficié :
- De tous ses entretiens professionnels
 - et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire (Sinon, une pénalité s'applique par abondement correctif du CPF)
 - Information sur la VAE, le CEP, le CPF

Périodicité



Source: C2RP