MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

QUESTIONS-REPONSES

L'entretien professionnel

Mise à jour : 20 mai 2020

Le présent document reprend les principales questions reçues concernant les obligations de l'employeur en matière d'entretien professionnel. Il intègre les adaptations adoptées en avril 2020 dans le cadre de l'épidémie de COVID-19.

SOMMAIRE

1. Les conditions de justification des obligations de l'employeur sont-elles cumulatives ou exclusives ? L'employeur respecte-t-il son obligation à partir du moment où l'un des deux critères est justifié ou bien doit-il justifier des deux critères de manière cumulative ? 2

2. Quelles sont les formations considérées comme obligatoires au titre de l'article L. 6321-2 du Code du travail ? 3

3. En quoi consiste la période transitoire prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 ? 3

4. Le droit d'option pour les entreprises de plus de 50 salariés instauré par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 s'applique-t-il au niveau de l'entreprise ou s'applique-t-il salarié par salarié ? 4

5. Comment s'entend la « progression salariale ou professionnelle » prévue à l'article L. 6315-1 du Code du travail ? 5

6. Des tolérances sont-elles prévues en cas de non-respect de la périodicité des entretiens pour une cause non inhérente à l'employeur (absence du salarié, par exemple) ? 6

7. Qui contrôle le respect des obligations mentionnées à l'article L. 6315-1 du Code du travail ? 6

8. L'entretien professionnel peut-il être réalisé sous forme de visioconférence ? 6

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

1. Les conditions de justification des obligations de l'employeur sont-elles cumulatives ou exclusives ? L'employeur respecte-t-il son obligation à partir du moment où l'un des deux critères est justifié ou bien doit-il justifier des deux critères de manière cumulative ?

Selon les dispositions des articles **L. 6315-1** et **L. 6323-13** du Code du travail, modifiés par la loi du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation (CPF) du salarié est abondé lorsqu'au cours d'une période de 6 ans, ce dernier n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus **et** d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire[1] ».

Les conditions à remplir sont donc cumulatives.

À noter que l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a introduit une **période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020.** Ainsi jusqu'au 31 décembre 2020, il existe deux possibilités pour les employeurs pour justifier de leurs obligations :

1) Soit ils appliquent la règle issue de la loi du 5 septembre 2018, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans **et** d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire ».

2) Soit ils appliquent la règle issue de la loi du 5 mars 2014, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans **et** au moins de deux des trois mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification et de progression salariale ou professionnelle.

Dans les deux cas, il s'agit de conditions cumulatives et non exclusives.

Exemples en page suivante

[1] Formation obligatoire : formation imposée par l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou d'une disposition légale ou réglementaire – article L. 6321-2 du Code du travail.

	Règle issue de la loi du 05/09/2018	
EXEMPLES	Le salarié a bénéficié des 3 entretiens et d'au moins une formation non obligatoire	Obligation respectée
	Le salarié a bénéficié de 2 entretiens sur les trois et d'au moins une formation non obligatoire	Obligation non respectée
	Le salarié a bénéficié des 3 entretiens mais d'aucune formation non obligatoire	Obligation non respectée
	Règle issue de la loi du 05/03/2014	
	Le salarié a bénéficié des 3 entretiens et de 2 des 3 mesures : formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale ou professionnelle	Obligation respectée

2. Quelles sont les formations considérées comme obligatoires au titre de l'article L. 6321-2 du Code du travail ?

Est considérée comme obligatoire selon **l'article L.6321-2 du Code du travail**. *« Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et règlementaires (…) ».*

Seules les actions rendues obligatoires par un texte de référence tel que décrit dans l'article sont donc concernées. Les autres actions du plan de développement des compétences qui sont imposées par l'employeur **à son initiative** ne sont pas concernées.

3. En quoi consiste la période transitoire prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 ?

L'article 7 de l'ordonnance **n° 2019-861 du 21 août 2019** prévoit que *« jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de l'accomplissement des obligations prévues au II de l'article L. 6315-1 et au premier alinéa de l'article L. 6323-13 du Code du travail dans leur version en vigueur au 31 décembre 2018 »*.

L'ordonnance a introduit une **période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020.** Ainsi jusqu'au 31 décembre 2020 il existe deux possibilités pour les employeurs pour justifier de leurs obligations:

1) Soit ils appliquent la règle issue de la loi du 5 septembre 2018, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans **et** d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire ».
2) Soit ils appliquent la règle issue de la loi du 5 mars 2014, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans **et** au moins de deux des trois mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification et de progression salariale ou professionnelle.

Cette option est possible pour tous les entretiens d'état des lieux qui seront organisés en 2020.

Sont éligibles toutes les actions de formation qui concourent au développement des compétences des salariés et, notamment, celles qui ont pour objet : *« 2° De favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée »*, (cf. Article L. 6313-3).

Il n'y a pas de durée minimum exigée pour la réalisation de ces actions de formation qui peuvent être réalisées en tout ou partie à distance, ou en situation de travail.

4. Le droit d'option pour les entreprises de plus de 50 salariés instauré par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 s'applique-t-il au niveau de l'entreprise ou s'applique-t-il salarié par salarié ?

L'article L. 6315-1 du Code du travail actuellement en vigueur dispose que :

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, ***le salarié*** *n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 ».*

L'article L. 6323-13 du Code du travail actuellement en vigueur dispose que :

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque ***le salarié*** *n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au même article L. 6315-1 et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article* L. 6321-2*, un abondement est inscrit à son compte dans des conditions définies par décret en Conseil d'État (…) ».*

L'article 7 de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 prévoit que *« **jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de l'accomplissement des obligations prévues au II de l'article L. 6315-1 et au premier alinéa de l'article L. 6323-13 du Code du travail dans leur version en vigueur au 31 décembre 2018** ».* Il permet à l'employeur de plus de 50 salariés de choisir d'appliquer soit la règle issue de la loi du 5 septembre 2018 soit la règle issue de la loi du 5 mars 2014.

Ce droit d'option s'applique de manière individuelle. L'employeur applique l'option salarié par salarié. En effet, les articles L. 6315-1 et L. 6323-13 mentionnent tous les deux « **le salarié** » pour apprécier l'accomplissement des obligations employeurs. La même logique s'applique donc à l'article 7 de l'ordonnance.

Le droit d'option permet ainsi d'adapter individuellement le choix de la règle appliquée dans le cas où l'employeur, pour les entretiens effectués en 2020, respecterait la norme de 2018 pour une partie de ses salariés et encore la norme de 2014 pour les autres.

5. Comment s'entend la « progression salariale ou professionnelle » prévue à l'article L. 6315-1 du Code du travail ?

Ces deux types de progression s'entendent de la manière suivante :

1) La progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif.
2) La progression professionnelle comprend la progression « verticale », au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité « horizontale », qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

6. Des tolérances sont-elles prévues en cas de non-respect de la périodicité des entretiens pour une cause non inhérente à l'employeur (absence du salarié, par exemple) ?

La périodicité des entretiens s'apprécie de date à date, tous les deux ans. Dans le cas d'une convocation à un entretien mais sans réalisation effective de celui-ci à la **date anniversaire pour cause d'absence du salarié**, il appartiendra, en dernier lieu, au juge d'apprécier au cas d'espèce cet état de fait et ses conséquences.

7. Qui contrôle le respect des obligations mentionnées à l'article L. 6315-1 du Code du travail ?

L'abondement pour défaut de réalisation des obligations mentionnées à **l'article L. 6315-1** du Code du travail relève de l'employeur qui doit spontanément abonder le compte personnel du salarié. Le versement est effectué dans le cadre des contributions au titre de la formation professionnelle. Pour les manquements constatés au cours de l'année 2020, l'abondement correctif devra donc être effectué avant le 1er mars 2021. Les conditions et les périodes de versement à la Caisse des dépôts et consignations seront précisées au cours de l'année 2020.

Le contrôle de cette obligation est susceptible d'être réalisé par les agents des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle des Direccte comme le prévoit l'article L. 6323-13 du Code du travail modifié par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

La procédure prévoit une mise en demeure de versement, dans le respect du débat contradictoire.

8. L'entretien professionnel peut-il être réalisé sous forme de visioconférence ?

Le Code du travail ne prévoit pas de modalité spécifique concernant l'organisation de l'entretien professionnel. A priori rien ne s'oppose à ce que l'entretien professionnel soit réalisé sous forme de visioconférence à condition qu'il respecte bien les conditions énoncées à l'article L.6315-1 du Code du travail et en particulier qu'il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

Epidémie de Covid-19 : Les adaptations apportées par l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.

L'ordonnance du n° 2020-387 du 1er avril 2020 adapte les dispositions relatives à l'entretien professionnel pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19. Elle opère deux adaptations majeures :

- L'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié intervenant au cours de l'année 2020 peut avoir lieu jusqu'au 31 décembre 2020.
- Les dispositions qui prévoient un abondement correctif au CPF du salarié, si celui-ci n'a pas bénéficié des obligations prévues, sont suspendues en 2020. Elles s'appliqueront à nouveau à partir du 1er janvier 2021 en prenant en compte la souplesse instaurée par l'ordonnance pour l'année 2020.

En conséquence :

- Les entretiens d'état des lieux prévus en 2020 pourront avoir lieu jusqu'au 31 décembre 2020.
- Ils ne déclencheront pas d'obligation d'abondement du compte personnel des salariés au cours de l'année 2020.
- Les abondements au titre des entretiens d'état des lieux réalisés en 2020 ne seront dus qu'à partir du 1er janvier 2021, dans les cas où les obligations de l'employeur n'auraient pas été respectées (voir question 1).
- Le versement de l'abondement au titre de 2020 devra être effectué dans le cadre des contributions au titre de la formation professionnelle, soit avant le 1er mars 2021.