Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

questions-réponses

L'entretien professionnel

février 2020

Le présent document reprend les principales questions reçues concernant les obligations de l'employeur en matière d'entretien professionnel.

QUESTION 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 ».

[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.

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 :

	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

QUESTION 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.

QUESTION 3

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 modifie-t-elle la date butoir jusqu'à laquelle les employeurs peuvent justifier de leurs obligations pour les salariés en poste dans l'entreprise au jour de l'entrée en vigueur de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 ?

Conformément à l'article L. 6323-13 du Code du travail, les **entretiens d'état des lieux (troisième entretien) des salariés en poste dans l'entreprise avant le 7 mars 2014, date d'application de la loi du 5 mars 2014, doivent être organisés avant le 7 mars 2020.**

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.

En revanche, **l'article 7 de l'ordonnance n'a pas d'incidence sur la date jusqu'à laquelle les employeurs peuvent justifier de leurs obligations** pour les salariés en poste dans l'entreprise au jour de l'entrée en vigueur de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014. **Les entretiens d'état des lieux des salariés en poste dans l'entreprise avant le 7 mars 2014 doivent toujours être organisés avant le 7 mars 2020.**

L'ordonnance ne modifie donc pas la date butoir à laquelle doit se tenir l'entretien professionnel d'état des lieux.

QUESTION 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'Etat (…) ».*

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.

QUESTION 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.

QUESTION 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.

QUESTION 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. Les conditions et les périodes de versement à la Caisse des dépôts et consignations seront précisées avant la fin du premier semestre 2020. Le versement devra être effectué au plus tard le 28 février 2021.

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.