



Entretien professionnel : un nouveau report de l'état des lieux du parcours professionnel au 30 juin 2021

10 décembre 2020

Pour rappel, [la loi n°2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a mis en place, à la charge de tous les employeurs, la tenue d'un entretien professionnel tous les 2 ans et d'un entretien d'état des lieux tous les 6 ans. Ce dispositif a ensuite été modifié par [la loi Avenir professionnel n°2018-771 du 5 septembre 2018](#).

Un entretien professionnel tous les 2 ans

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans et doit en être informé dès son embauche.

Pour les salariés engagés après l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, le délai se calcule de date à date. En revanche, pour les salariés déjà en poste, le premier entretien a normalement dû avoir lieu avant le **7 mars 2016** (date d'entrée en vigueur de la loi), puis deux ans après la date de l'entretien précédent.

L'article L.6315-1 du Code du travail précise que cet entretien doit également être proposé aux salariés qui reprennent une activité après une période d'interruption, notamment au retour d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un arrêt de travail pour longue maladie, etc.

Lors de chaque entretien, l'employeur doit aborder avec le salarié les sujets suivants :

- l'activation par le salarié de son compte personnel de formation ainsi que les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- l'évaluation de son employabilité ;
- une réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

Afin d'aider le salarié à faire le point sur sa situation et

ses projets professionnels, l'employeur doit également lui indiquer qu'il peut recourir aux services de conseils en évolution professionnelle (CÉP).

Un état des lieux tous les 6 ans

L'employeur est tenu d'organiser, tous les 6 ans, avec chaque salarié, un entretien d'état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel de celui-ci.

Cet état des lieux a pour but de vérifier que le salarié a bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et d'entretiens au retour d'interruption de son activité pendant les six années précédentes, le cas échéant.

L'employeur doit également s'assurer que le salarié a, au cours des six dernières années :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ^[1].

Cet entretien doit également se tenir de date à date.

Toutefois, afin de tenir compte du contexte sanitaire de l'épidémie de COVID 19, **l'ordonnance 2020-387 du 1^{er} avril 2020 a autorisé les employeurs à tenir ces entretiens-bilans jusqu'au 31 décembre 2020.**

L'ordonnance 2020-1501 du 2 décembre 2020 allonge désormais le délai pour tenir tant les entretiens professionnels que les états des lieux jusqu'au 30 juin 2021.

L'abondement correctif : la sanction des employeurs de 50 salariés et plus

En application des articles L.6415-1 et L.6323-13 du Code du travail, lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié au cours des six dernières années des entretiens prévus et d'une action de formation non obligatoire, **l'employeur d'une entreprise de 50 salariés et plus doit abonder son compte personnel de formation (CPF) du montant de 3.000 euros**

Toutefois, l'ordonnance 2019-861 du 21 août 2019 a prévu des **dispositions transitoires applicables aux entretiens d'état des lieux organisés initialement jusqu'au 31 décembre 2020**. L'ordonnance 2020-1501 du 2 décembre 2020 étend ces dispositions jusqu'au 30 juin 2021.

Ainsi, jusqu'à la fin de l'année, l'employeur a deux possibilités lui permettant de justifier du respect de ses obligations vis-à-vis de chacun de ses salariés. Il doit démontrer selon l'hypothèse :

- que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non-obligatoire [2] ;
ou
- que celui-ci a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures suivantes :
 - suivi au moins une action de formation ;
 - acquis des éléments de certification ;
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle [1].

Versement de l'abondement et contrôle de la Direccte

Il revient à l'employeur d'adresser à son opérateur de compétence (OPCO) la liste des salariés concernés par l'abondement et d'effectuer le versement dans le cadre des contributions au titre de la formation professionnelle **avant le 1^{er} mars de chaque année**.

L'ordonnance 2020-387 du 1^{er} avril 2020 puis l'ordonnance 2020-1501 du 2 décembre 2020 ont suspendu le paiement des abondements jusqu'au 30 juin 2021.

Ainsi, en cas de non-respect de leurs obligations, les employeurs devront payer les abondements relatifs à leurs salariés **à compter du 1^{er} juillet 2021**.

Contacts



Caroline Luche-Rocchia
Avocat Associée
E : CLuche-Rocchia@avocats-gt.com
T : +33 1 41 16 27 37



Stéphanie Petit
Avocat
E : SPetit@avocats-gt.com
T : +33 1 41 16 27 46

Grant Thornton Société d'Avocats
29, rue du Pont
92200 – Neuilly-sur-Seine, France
www.avocats-gt.com



À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

© 2020 Grant Thornton Société d'Avocats, Tous droits réservés. Grant Thornton Société d'Avocats est le cabinet d'avocats lié au réseau Grant Thornton en France, dont la société SAS Grant Thornton est le membre français du réseau Grant Thornton International Ltd (GTIL). "Grant Thornton" est la marque sous laquelle les cabinets membres de Grant Thornton délivrent des services d'Audit, de Fiscalité et de Conseil à leurs clients et / ou, désigne, en fonction du contexte, un ou plusieurs cabinets membres. GTIL et les cabinets membres ne constituent pas un partenariat mondial. GTIL et chacun des cabinets membres sont des entités juridiques indépendantes. Les services professionnels sont délivrés par les cabinets membres, affiliés ou liés. GTIL ne délivre aucun service aux clients. GTIL et ses cabinets membres ne sont pas des agents. Aucune obligation ne les lie entre eux.

L'essentiel des obligations

- **Tenue des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié avant le 30 juin 2021.**
- **Vérification du respect des obligations selon l'une des deux options possibles (cf. ci-contre).**
- **En cas de manquement aux obligations : paiement de l'abondement correctif pour chaque salarié à compter du 1^{er} juillet 2021.**

Selon l'article L.6323-13 du Code du travail, les agents des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle des Direccte assurent le contrôle du bon versement des abondements correctifs.

En cas d'absence de versements ou de versements insuffisants, les agents pourront **mettre en demeure** les employeurs de procéder au versement. A défaut, les employeurs seront redevables au Trésor public d'un montant équivalent au double de l'insuffisance constatée.

Grant Thornton Société d'Avocats reste à votre disposition pour tout complément d'information.

[1] La progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif. 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.

[2] L'article L.6321-2 du Code du travail considère qu'est obligatoire « 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 réglementaires ».

