



QUESTIONS- REPOSES

L'entretien professionnel

Mise à jour : 21/06/2021

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

SOMMAIRE

1. Comment comprendre la notion d'ancienneté du salarié qui détermine la date limite de réalisation de l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel ? 3
2. 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 ? 3
3. Quelles sont les formations considérées comme obligatoires au titre de l'article L. 6321-2 du code du travail ? 5
4. Une action de formation cofinancée par l'employeur et par le salarié dans le cadre de son CPF permet-elle de satisfaire l'obligation « avoir bénéficié d'une formation non obligatoire » ? 5
5. Le droit d'option pour les entreprises de plus de 50 salariés, prévu par le XIII de l'article 1 de la loi du 5 septembre 2018, s'applique-t-il au niveau de l'entreprise ou s'applique-t-il salarié par salarié ? 6
6. Comment s'entend la « progression salariale ou professionnelle » prévue à l'article L. 6315-1 du code du travail ? 7
7. Un accord collectif adopté avant l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel permet-il de modifier la périodicité des entretiens sur l'ensemble du cycle en cours ? 7
8. 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) ? 7
9. Qui contrôle le respect des obligations mentionnées à l'article L. 6315-1 du code du travail ? 8
10. L'entretien professionnel peut-il être réalisé sous forme de visioconférence ? 8



Epidémie de Covid-19 : Les adaptations apportées par la loi n°2021-689 du 31 mai 2021 et l'ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020 qui modifient l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

La loi du 31 mai 2021 et l'ordonnance du 2 décembre 2020 ont adapté les dispositions relatives à l'entretien professionnel pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de la Covid-19. Ainsi :

- Les entretiens professionnels prévus au cours de l'année 2020 et au cours du premier semestre 2021 peuvent avoir lieu jusqu'au 30 juin 2021.
- Les dispositions qui prévoient un abondement correctif au compte personnel de formation (CPF) du salarié, si celui-ci n'a pas bénéficié des obligations prévues, sont suspendues jusqu'au 30 septembre 2021. Elles s'appliqueront à nouveau à partir du 1er octobre 2021 en prenant en compte la souplesse calendaire instaurée par la loi.

En conséquence :

- Les entretiens initialement prévus au cours de l'année 2020 et au cours du premier semestre 2021 pourront avoir lieu jusqu'au 30 juin 2021.
- Les mesures relatives aux sanctions qui pourraient être appliquées aux entreprises en cas de non réalisation de ces entretiens sont reportées jusqu'au 30 septembre 2021. Aucune sanction ne sera applicable jusqu'à cette date.
- Les abondements au titre des entretiens d'état des lieux réalisés pendant cette période ne seront dus qu'à partir du 1er octobre 2021, dans les cas où les obligations de l'employeur n'auraient pas été respectées à cette date. Pour les entretiens d'état des lieux qui n'ont pas pu avoir lieu avant le 30 juin 2021, l'employeur a donc jusqu'au 30 septembre 2021 pour réaliser lesdits entretiens sans encourir de sanction. Il s'agit d'une possibilité de rattrapage jusqu'au 30 septembre 2021 pour les employeurs qui n'ont pu tenir l'échéance du 30 juin 2021.
- La mesure transitoire qui permet à l'employeur de satisfaire à ses obligations en se référant, soit aux dispositions en vigueur au 31 décembre 2018, soit à celles issues de la loi du 5 septembre 2018, s'applique jusqu'au 30 septembre 2021.
- Il sera tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien d'état des lieux pour déterminer l'échéance du prochain entretien professionnel.



1. Comment comprendre la notion d'ancienneté du salarié qui détermine la date limite de réalisation de l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel ?

L'article L. 6315-1 du code du travail prévoit que « *Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise* ».

- Pour les salariés entrés dans l'entreprise après le 7 mars 2014, l'ancienneté s'apprécie par référence à la date d'embauche du salarié.
- Pour les salariés en poste à la date du 7 mars 2014, l'ancienneté s'apprécie par référence à cette date.

Dans les deux cas la notion d'ancienneté implique que les périodes de suspension du contrat de travail (notamment dans le cas de certaines absences) ne sont pas prises en compte dans le calcul des six ans.

En outre, il convient de comprendre la notion d'année d'ancienneté en **années révolues**.

Ainsi, l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel doit être réalisé avant que le salarié n'atteigne les sept ans d'ancienneté.

2. 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 CPF du salarié est abondé lorsque qu'il est constaté au cours de l'état de lieux du parcours professionnel que ce dernier n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus **et** d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire¹ ».

Les conditions à remplir sont donc cumulatives.

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.



À noter que le XIII de l'article 1 de la loi du 5 septembre 2018, dans sa version issue de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 et de la loi n°2021-689 du 31 mai 2021, introduit une **période transitoire jusqu'au 30 septembre 2021**. Ainsi, jusqu'au 30 septembre 2021, 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 progression salariale ou professionnelle.

Cette option est possible pour tous les entretiens d'état des lieux qui seront organisés jusqu'au 30 septembre 2021.

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

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	



3. 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 réglementaires (...) ».

Seules les actions rendues obligatoires par un texte de référence tel que décrit dans l'article sont donc concernées.

A l'inverse les autres actions du plan de développement des compétences qui sont imposées par l'employeur à son initiative ne sont pas considérées comme des formations obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 et permettent donc de remplir la condition « *bénéficiaire d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire* ».

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. Une action de formation cofinancée par l'employeur et par le salarié dans le cadre de son CPF permet-elle de satisfaire l'obligation « avoir bénéficié d'une formation non obligatoire » ?

Le cofinancement d'une action de formation sur le CPF du salarié au sens de l'article L. 6323-4 du code du travail permet de satisfaire l'obligation « avoir bénéficié d'une formation non obligatoire » si les conditions suivantes sont respectées :

- La mobilisation de son CPF relève de l'initiative du salarié et implique son accord express conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail ;
- Le cofinancement est sollicité par le salarié dans le cadre d'un projet de formation non obligatoire quand le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte personnel de formation ;
- La formation est réalisée au cours de la période évaluée lors de l'entretien d'état des lieux ;
- L'employeur devra être en mesure d'apporter la preuve de la réalisation de l'action et de sa participation au coût de la formation.



Dans ces conditions et sans préjudice de l'article L. 6323-2 du code du travail, **lorsque l'employeur participe au cofinancement d'une action de formation au sens de l'article L. 6323-4 du même code, l'obligation « avoir bénéficié d'une formation non obligatoire » est considérée comme remplie.**

5. Le droit d'option pour les entreprises de plus de 50 salariés, prévu par le XIII de l'article 1 de la loi du 5 septembre 2018, 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 (...) ».

Le XIII de l'article 1 de la loi du 5 septembre 2018, dans sa version issue de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 et de la loi n°2021-689 du 31 mai 2021 prévoit que **« jusqu'au 30 septembre 2021, 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 de l'employeur. La même logique s'applique donc au XIII de l'article 1 de la loi du 5 septembre 2018.

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 jusqu'au 30 septembre 2021, respecterait la norme de 2018 pour une partie de ses salariés et la norme de 2014 pour les autres.



6. 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.

7. Un accord collectif adopté avant l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel permet-il de modifier la périodicité des entretiens sur l'ensemble du cycle en cours ?

Le III de l'article L. 6315-1 du code du travail dispose qu'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut **prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente** de celle définie au I du même article (un entretien tous les 2 ans). L'obligation d'un entretien d'état des lieux tous les 6 ans prévue au II de l'article est quant à elle maintenue.

En application de ces dispositions, **quand un accord collectif modifiant la périodicité des entretiens est conclu il s'applique**, sauf stipulation contraire, **pour l'ensemble du cycle d'entretiens en cours et pour les cycles d'entretiens suivants**. Ainsi, les conditions d'application de la sanction prévue à l'article L. 6323-13 du code du travail s'apprécieront **au regard des nouvelles règles de périodicité fixées** dans l'accord d'entreprise ou de branche à la fin de la période de six ans, même si ces règles ont été adoptées pendant le cycle d'entretiens.

8. 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) ?

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans selon la périodicité fixée par l'article L. 6315-1 du code du travail.

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. En outre, pour les entretiens



qui devaient avoir lieu en 2020 ou au premier semestre 2021, il sera tenu compte des reports d'échéance.

9. 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 sur la période de mars 2014 à septembre 2021, **l'abondement correctif devra donc être effectué à partir du 1er octobre 2021 et avant le 1er mars 2022**, date limite de versement du solde de la contribution à la formation professionnelle.

Le contrôle de cette obligation est susceptible d'être réalisé par les agents des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle des DREETS (ex DIRECCTE) comme le prévoit l'article L. 6323-13 du code du travail.

En l'absence de versement ou en cas de versement insuffisant, l'entreprise est mise en demeure de procéder au versement, dans le respect de la procédure contradictoire. A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majorée de 100%.

10. 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.