

# Entretien professionnel et formation

## ÉTAT DES LIEUX

### **Quelles sont les nouvelles obligations de l'entreprise issues de la loi du 5 septembre 2018 relatives à l'entretien professionnel ?**



Tous les 2 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

Si la loi du 5 septembre 2018 maintient les fondamentaux de l'entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans comme lors de sa création en 2014, elle introduit cependant des nouveautés applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

De plus, un projet d'ordonnance dite « coquille » vient apporter quelques nuances à l'application de ces dispositions, notamment jusqu'en décembre 2020.

# 1

## Retour sur les fondamentaux : en quoi consiste l'entretien professionnel ?



L'entretien professionnel doit être obligatoirement mis en place tous les 2 ans par toutes les entreprises, quelle que soient les effectifs de l'entreprise.

Il conserve l'objectif principal que lui a assigné **la loi du 5 mars 2014** :

- **Accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle** (qualifications, changement de poste, promotion, etc.) Avec une information sur les outils à disposition du salarié pour se former avec notamment la VAE,
- **Identifier ses besoins de formation.**

**L'entretien professionnel ne vise pas à évaluer le travail du salarié.** Il se distingue donc de l'entretien annuel d'évaluation.

L'entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, particulièrement en termes de qualifications et d'emploi. Il doit informer le salarié notamment sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE).

Le contenu spécifique est défini par convention ou accord. À défaut de stipulations dans l'accord de branche ou d'entreprise, il revient à l'employeur de définir le contenu de l'entretien en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise.

L'entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail (il est assimilé à du temps de travail effectif).

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

### QUELQUES EXEMPLES :

- Motif d'entretien : entretien régulier (2 ans) ou retour de congés
- Récapitulatif de la formation initiale avant entrée dans l'entreprise
- Bilan du parcours professionnel du salarié avant et depuis son entrée dans l'entreprise
- Réalisation de formation depuis le dernier entretien (avec l'intitulé de la formation, date de début et date de fin)
- Identification des besoins de l'entreprise et des aspirations et compétences du salarié
- Perspectives d'évolution professionnelle

# 2

## L'entretien professionnel au retour d'une absence

Depuis 2014, l'employeur doit le proposer systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :



- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel),
- d'un congé de proche aidant,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique, d'une mobilité volontaire sécurisée,
- d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie (+ de 6 mois),
- ou d'un mandat syndical.



# 3

## État des lieux récapitulatif à 6 ans : le bilan du parcours professionnel

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation,
2. Acquis des éléments de certification (diplôme, titre professionnel, CQP/CQPI) par la formation ou par la VAE,
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. (À noter qu'il peut s'agir d'une progression individuelle ou collective, doit toutefois être exclue la progression liée au SMIC ou la progression liée à un accord de Branche/entreprise ne visant qu'à un maintien du pouvoir d'achat).

“ Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté conventionnelle du salarié. ”

Compte tenu de la mise en place du dispositif en 2014, les premiers états des lieux surviendront en mars 2020 pour les salariés en poste en 2014 (soit 6 ans après promulgation de la loi) puis tous les ans pour les salariés atteignant 6 ans d'ancienneté au cours des années qui suivent.

**- Première périodicité du bilan :**

2020 pour les salariés embauchés en 2014 ; puis 2026, etc.

**- Deuxième périodicité du bilan :**

2021 pour les salariés embauchés en 2015 ; puis 2027, etc.

En d'autres termes, des bilans devront être réalisés chaque année par les employeurs, directions RH et/ou managers à compter de 2020 pour tous les salariés atteignant 6 ans d'ancienneté.

Un projet d'ordonnance permet d'étendre la première période à décembre 2020 (en lieu et place de mars 2020), compte tenu notamment des changements induits entre le texte de 2014 et celui de 2018.

Concrètement, et sous réserve de la confirmation du projet d'ordonnance diffusé :



## 4

## Précision sur « l'action de formation » évoquée dans le texte de 2014

A date, l'action de formation se définit « comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » (cf. article L. 6313-2).

Cela suppose au niveau formel a minima :

- soit une attestation de réalisation si la formation se déroule en présentiel,
- soit des évaluations intermédiaires ou finales pour une formation à distance (FOAD) ou dans le cadre d'une formation en situation de travail (FEST) (articles D. 6313-1 et D. 6313-2).

En ce qui concerne la durée de la formation, le code du travail n'impose aucune durée minimum formation.

Dès l'instant où la durée du parcours rend atteignable l'objectif professionnel, cela suffit à être qualifiable d'action de formation.

Ainsi, pour une formation d'une durée inférieure à une journée, il faut veiller à ce que l'objectif soit « proportionné » au regard des prérequis, des compétences déjà acquises par l'apprenant et/ou des modalités de formation.

Alors que l'obligation d'entretien professionnel et de bilan de parcours ainsi que l'obligation de former les salariés concernent toutes les entreprises, dès le premier salarié, l'abondement correctif n'est applicable qu'aux entreprises employant 50 salariés et plus.

Elle confère d'une certaine manière une nouvelle consistance juridique à ce qu'il est convenu d'appeler l'obligation « d'employabilité » à laquelle est tenu l'employeur envers chaque salarié sans référence à un seuil d'effectif.

Il est d'ailleurs à noter que l'obligation de formation aujourd'hui se met en œuvre dans le cadre de contentieux, lors de la rupture du contrat, avec des dommages et intérêts de plus en plus lourds...

Cette sanction consiste en un versement par l'entreprise « abondement correctif » au compte personnel de formation (CPF) du salarié concerné qui lui permettra de bénéficier de ressources supplémentaires pour maintenir son employabilité grâce à une formation qu'il aura, par exemple, choisie lui-même.

En d'autres termes, la loi confie des ressources supplémentaires au salarié en vue du maintien de sa propre employabilité en raison de la défaillance de son employeur. Cela fait également sens avec le titre de la loi : la liberté, pour le salarié ET par les moyens financiers, de choisir son avenir professionnel.



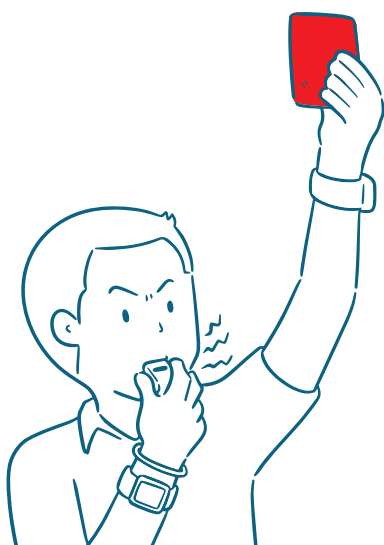
# 6

## Dans quelles conditions l'abondement supplémentaire « correctif » est-il dû ?

Pour rappel, à l'occasion du bilan, les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent être amenées à verser **une pénalité**.

Auparavant, 3 critères étaient appréciés lors du bilan faisant l'objet de l'état des lieux récapitulatif (action de formation, progression salariale ou professionnelle, acquisition d'éléments de certification) et la sanction était encourue si au moins 2 des 3 critères n'étaient pas remplis.

**Mais la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 modifie ces dispositions.**



**Dès lors, cette pénalité sera désormais due dès qu'il est constaté que durant les 6 années :**

- 1.** Le salarié n'a pas bénéficié **d'au moins une formation (hormis les formations obligatoires\*)**
- 2.** Et n'a pas bénéficié tous les 2 ans d'un entretien.

*\* Sont ici visées les formations qui ne sont pas imposées par la loi ou une convention internationale pour exercer une activité ou une fonction.*

# 7

## Les précisions apportées par le décret de décembre 2018

La pénalité permettra l'abondement du CPF : l'entreprise sera chargée de ce versement destiné à alimenter le compte CPF du salarié.

**Le salarié est informé de ce versement ?**

L'article R. 6323-3 du code du travail modifié précise que :

- 1.** Le salarié est bénéficiaire d'un abondement correctif sur son CPF, **d'un montant de 3000€**.
- 2.** La somme est versée par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations qui en assure la gestion : a priori, le versement interviendra via la déclaration annuelle formation de l'employeur.
- 3.** Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

Le projet d'ordonnance « coquille » ne modifie pas les conditions et dispositions de la loi du 5 septembre 2018.

En revanche, elle donne une option temporaire aux entreprises.

### Jusqu'au 31 décembre 2020

L'appréciation du respect des obligations concernant le bilan de l'employeur portera sur :

#### - Soit sur les dispositions de la loi de septembre 2018, à savoir :

- Avoir **réalisé 3 entretiens professionnels** sur une période de 6 ans (dont 1 bilan) – sauf accord d'entreprise modifiant la périodicité de réalisation des entretiens professionnels
- **Avoir suivi une formation « non obligatoire »** définie « en creux » par l'article du code du travail qui prévoit 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* » (article L. 6321-1). Ainsi, devra être écartée et ne sera pas libératoire une formation sans laquelle le salarié ne peut absolument pas tenir son poste ou sa fonction. Cette appréciation doit se réaliser au cas par cas. A titre d'exemple, les formations qui permettent l'obtention d'une carte professionnelle sont obligatoires en application de la loi.

#### - Soit sur les critères de la Loi de mars 2014, à savoir avoir réalisé :

- Outre 3 entretiens professionnels sur une période de 6 ans,
- Avoir bénéficié (à minima) de 2 des 3 actions ci-dessous :
  - Une action de formation (formalisée, peu importe la modalité, qui peut être d'une journée, par exemple, en présentiel, ou plus courte en e-learning),
  - Avoir acquis des éléments de certification : il peut s'agir de l'obtention partielle d'une certification enregistrée au RNCP, lorsque le candidat n'a validé que certains blocs de compétences par la formation ou la VAE,
  - D'une progression salariale ou professionnelle.



## A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021

**C'est le régime pérenne et permanent prévu par la loi du 5 septembre 2018 qui s'appliquera : l'option n'est plus ouverte.**

En conséquence, la sanction sous forme d'abondement correctif sera due pour tout salarié ayant 6 ans d'ancienneté à compter de cette date, à défaut d'avoir :

- Réalisé 3 entretiens professionnels sur une période de 6 ans (dont 1 bilan) – sauf accord d'entreprise modifiant la périodicité de réalisation des entretiens professionnels,
- Suivi une formation « non obligatoire » (voir ci-dessus).

L'abondement correctif sera dû et devra être spontanément versé par l'entreprise chaque année pour les salariés concernés après déclaration.

A défaut de versement et après mises en demeure suite à contrôle par les services dédiés à la formation de la DIRRECTE, l'employeur peut être soumis à une nouvelle pénalité à hauteur du manquement constaté : ainsi, s'il ne verse pas la somme de 3000 euros, le Trésor public pourra réclamer 6000 euros !

## 9

### Focus : traçabilité des actions

L'échéance de mars 2020 puis les suivantes seront d'autant plus aisées à aborder que la traçabilité aussi bien des entretiens professionnels que des actions de formation au bénéfice du salarié aura été réalisée.

- La réalité des entretiens professionnels pourra être attestée par le compte rendu signé des deux parties, ou par tout autre moyen de preuve.
- La preuve de la réalité de l'action de formation pourra également être apportée par les documents administratifs ou contractuels propres à toute action de formation.

# En résumé

## La loi rend désormais obligatoire :

- La réalisation d'un entretien professionnel tous les 2 ans
- Le suivi par le salarié d'une formation dite non obligatoire

A défaut, vous devrez spontanément déclarer chaque année, pour les salariés concernés le versement d'un abondement correctif de **3000 euros par salarié**.

Toutefois, l'ordonnance « coquille » (parution prévue en septembre) **offre une latitude complémentaire pour la première période** au titre de l'appropriation de la réforme.

Ainsi, **jusqu'au 31 décembre 2020**, si vous ne pouvez justifier pour les salariés ayant plus de 6 ans d'ancienneté des critères ci-dessus, vous ne pourrez être libéré de la sanction que si vous respectez les critères « anciennement » prévus par la loi de 2014, à savoir :

- Avoir eu 1 entretien professionnel tous les 2 ans sur une période de 6 ans,
- Avoir 2 critères sur 3 parmi les suivants :
  - Formation
  - Progression salariale
  - Certification





# Questions/Réponses

## Les entretiens doivent-ils être nécessairement réalisés tous les 2 ans ?

- Oui
- Sauf si un accord d'entreprise ou de branche modifie la périodicité des entretiens professionnels (tous les 3 ans par exemple).

Un accord collectif entrant en vigueur avant fin 2019 pourrait permettre de réduire l'obligation de 3 entretiens professionnels à 2 sur le cycle de 6 ans.

## Cet accord ne peut pas supprimer tout entretien ni même pallier l'absence de réalisation de tout entretien sur la période précédente.

- Les entretiens professionnels doivent prioritairement être réalisés tous les 2 ans. Toutefois, sur la première période de mise en place (2014/2020), faute d'entretien respectant la périodicité biennale, il est conseillé de respecter le nombre des entretiens en réalisant les 3 entretiens sur une période éventuellement plus restreinte (par exemple 2018/2020), et cela, compte tenu du délai d'appropriation de ces différentes réformes.

## Toutes les modalités formatives peuvent-elles être prises en compte (e Learning, FEST, etc.) ?

Pour l'entretien professionnel : vos obligations seront réputées réalisées si vous pouvez justifier des convocations (copie de mail avec accusé réception, copie courrier AR, etc.).

Pour la formation : il conviendra d'initier les éventuelles sanctions liées à une absence à formation.

## Et si le salarié refuse de suivre la formation ou de participer à son entretien professionnel ?

Pour l'entretien professionnel : vos obligations seront réputées réalisées si vous pouvez justifier des convocations (copie de mail avec accusé réception, copie courrier AR, etc.).

Pour la formation : il conviendra d'initier les éventuelles sanctions liées à une absence à formation.

## Précisions : formation obligatoire / non obligatoire

Toute action de formation, au sens de la nouvelle définition donnée par la loi du 5 septembre 2018 (article L. 6313-2), est réputée être libératoire de l'obligation de formation mise à la charge de l'employeur dans le cadre de l'état des lieux de parcours dès lors qu'elle ne revêt pas un caractère obligatoire au sens de l'article L. 6321-2, à savoir : « *Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires* ».

Il résulte de l'interprétation littérale de ce texte que les formations obligatoires pour obtenir une « habilitation » ou une « certification » requise pour l'exercice « d'une activité ou d'une fonction » **ne sont pas libératoires**.

A contrario, toutes **les formations non obligatoires**, réalisées en l'absence de « convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires », **sont réputées libératoires**. Il en va ainsi des formations inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise, de toute formation suivie au titre du CPF dans le cadre d'un co-investissement avec l'employeur (qui par définition ne peuvent être conduites sur des actions d'adaptation sans en détourner l'usage) qu'il se traduise en temps ou en abondements financiers. Les formations en situation de travail désormais reconnues par la loi comme « actions de formations », doivent également être considérées comme exonératoires de « l'abondement correctif ».

**Dans une certaine mesure, pour éviter les pénalités,  
la formation non obligatoire devient obligatoire !**