



ARTICLES

#3 : La réalisation des entretiens professionnels

09/21/2020

Troisième volet de notre série « check-list des obligations sociales avant le 31 décembre » : entretiens professionnels, attention à l'abondement correctif !

Selon les dispositions des articles L. 6315-1 et L. 6323-13 du Code du travail, 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 ».

Cet **abondement correctif d'un montant de 3.000 euros** doit être versé par l'employeur de sa propre initiative dès lors qu'il a manqué aux dispositions précitées.

Zoom sur le dispositif qui a subi de nombreuses modifications et aménagements depuis son introduction dans le corpus législatif par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et notamment par la loi « avenir professionnel » n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Comment s'appliquent les dispositions de l'article L. 6323-13 du Code du travail dans le temps ?

Au-delà de sa méconnaissance par certaines structures, la complexité du dispositif tient au fait que :

- il est issu d'une loi de 2014 ;
- il a été modifié en 2018 ;
- il a été créé une période transitoire ouvrant un droit d'option pour l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- il s'apprécie sur une période de 6 ans calquée sur l'ancienneté du salarié (période de 6 ans qui est donc glissante en fonction de la date d'embauche).

Chaque étape a donc son importance et nécessite quelques rappels préalables.

Dispositif issu de la loi de 2014	Dispositif issu de la loi de 2018
<p>L'article L. 6323-13 introduit dans le Code du travail par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 prévoyait que :</p> <p><i>« 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 I du même article et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II dudit article, cent heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte ou cent trente heures pour un salarié à temps partiel, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat, et l'entreprise verse à l'organisme paritaire agréé pour collecter sa contribution due au titre de l'article L. 6331-9 une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'Etat, correspondant à ces heures. »</i></p> <p>Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il était prévu qu'un abondement devait être versé aux salariés qui n'avaient pas bénéficié de tous les entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • suivi au moins d'une action de formation ; • acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ; • bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. <p>Si tel devait ne pas être le cas au 7 mars 2020, pour les salariés ayant 6 ans d'ancienneté au minimum à cette date, l'employeur devait alors verser un abondement « correctif » au CPF équivalent à 100 heures pour les salariés à temps plein (130 heures pour les salariés à temps partiel).</p>	<p>La loi « Avenir professionnel » est venue modifier les dispositions de l'article L. 6323-13 dans l'objectif, selon l'amendement qui en est à l'origine (Amendement n°1648 du 7 juin 2018, art. 1^{er}, loi n°1019), de « simplifier » le dispositif des sanctions issu de la loi de mars 2014.</p> <p>L'article L. 6323-13 du Code du travail prévoit désormais que :</p> <p><i>« 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 et l'entreprise verse, dans le cadre de ses contributions au titre de la formation professionnelle, une somme dont le montant, fixé par décret en Conseil d'Etat, ne peut excéder six fois le montant annuel mentionné à l'article L. 6323-11. Le salarié est informé de ce versement. »</i></p> <p>En effet, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, dans les 6 ans, des entretiens professionnels et d'au moins une formation « non obligatoire » (c'est-à-dire une formation qui n'est pas imposée par l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale, d'une disposition légale ou réglementaire), un abondement est inscrit sur le CPF du salarié correspondant à 3.000 euros.</p>

En 2019, il a été introduite une **période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020**. Ainsi, les employeurs disposent d'un droit d'option, qui s'apprécie **salarié par salarié**, pour justifier de leurs obligations et éviter d'avoir à verser l'abondement correctif :

- **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 ».
- **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.

Quels sont les salariés concernés par l'abondement correctif ?

Le respect des dispositions de l'article L. 6323-13 du Code du travail nécessite de se placer sur une période de 6 ans courant à compter du 7 mars 2014 calquée sur l'ancienneté du salarié.

1/ Depuis le 7 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, l'application est glissante et fonction de ce que chaque salarié ait atteint ou non 6 ans d'ancienneté. **Avant le 31 décembre 2020**, il convient de vérifier, pour chaque salarié ayant une ancienneté au minimum de 6 ans, s'il est respecté le dispositif :

- soit selon l'article L. 6323-13 dans sa rédaction issue de la loi de mars 2014 ;
- soit selon l'article L. 6323-10 dans sa rédaction issue de la loi de septembre 2018.

2/ À compter du 1^{er} janvier 2021, l'application sera également glissante et fonction de ce que chaque salarié ait atteint ou non 6 ans d'ancienneté. Toutefois, l'employeur n'aura à verser un abondement correctif que s'il manque aux conditions cumulatives suivantes :

- obligation de faire bénéficier au salarié une formation non obligatoire ;
- réalisation de 2 entretiens professionnels + un entretien récapitulatif.

Il est à noter que l'abondement correctif d'un montant de 3.000 euros n'est pas susceptible d'être proratisé pour les salariés à temps partiel.

Que faire avant le 31 décembre 2020 ?

#1 RÉALISER LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS OU ENTRETIENS RÉCAPITULATIFS

Les entretiens professionnels (ou l'entretien des lieux récapitulatifs) doivent, en principe, avoir lieu tous les 2 ans de date à date (par exemple : 15 mars 2016 / 15 mars 2018 / 15 mars 2020).

L'ordonnance prise pendant l'épidémie de Covid-19 a laissé un peu de répit aux employeurs en précisant que l'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié intervenant au cours de l'année 2020 pouvait avoir lieu jusqu'au 31 décembre 2020.

Si cela n'a pas déjà été fait, nous vous invitons sans tarder à réaliser un entretien professionnel ou entretien récapitulatif avant le 31 décembre 2020 pour tous les salariés concernés.

#2 VÉRIFIER POUR CHAQUE SALARIÉ LE RESPECT OU NON DES DISPOSITIONS LÉGALES

Pour souci de sécurité juridique, il a été créé une période transitoire au cours de laquelle le respect des dispositions (évitant d'avoir à payer l'abondement correctif) s'apprécie, sur option de l'employeur, selon le dispositif issu de la loi de 2014 ou de la loi de 2018.

Nous vous invitons à vérifier, pour chaque salarié, si vous avez satisfait aux obligations en matière d'entretien professionnel en fonction de l'un ou l'autre de ces dispositifs.

#3 ÉLABORER UN CALENDRIER PRÉVISIONNEL DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS À RÉALISER EN 2021

Compte tenu des enjeux financiers de ces obligations et du caractère strict de la réglementation applicable, nous vous invitons à élaborer un calendrier prévisionnel des entretiens professionnels à réaliser au cours de l'année 2021 pour ne pas y manquer.

Quand verser l'abondement correctif ?

En cas de manquement, ce qui suppose de vérifier la situation concrète de l'ensemble des salariés ayant au minimum 6 ans d'ancienneté (de manière glissante), l'employeur adresse spontanément à la Caisse des dépôts et consignations le montant de l'abondement ainsi que le nom et les données d'identification du salarié bénéficiaire (*C. trav., art. R. 6323-3*). Pour les manquements constatés en 2020, cela devra être effectué avant le 1^{er} mars 2021.

Précisons que l'administration considère dans sa dernière circulaire Q/R relatif aux entretiens professionnels que l'abondement doit être versé au CPF du salarié dès lors qu'il aurait été par exemple oublié de faire un seul entretien professionnel.

Eu égard aux termes de l'article L. 6323-13 du Code du travail, cette interprétation nous semble quelque peu critiquable et extensive ; reste qu'elle est la position la plus sécurisée et évitant tout doublement de l'abondement en cas de contrôle (6.000 euros) et de paiement de majorations de retard.

Selon les structures, des arbitrages devront certainement être opérés.

Actualité à noter : dans un arrêt très récent du 16 septembre 2020, la Cour de cassation a rappelé que l'employeur est tenu d'assurer au salarié, outre l'adaptation à son poste de travail et veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi, un entretien professionnel tous les deux ans. Ainsi, la Cour d'appel ne saurait rejeter la demande de dommages-intérêts pour violation de l'obligation légale et conventionnelle de formation et d'entretien professionnel en retenant que, quand bien même le salarié n'aurait eu aucun entretien professionnel depuis 2014, il n'a sollicité aucune formation d'adaptation à son poste de travail et s'est limité à

revendiquer un positionnement qui ne correspondait pas à son niveau de compétence (Cass. soc. 16 septembre 2020 n° 18-19.889 F-D).

Picard avocats

31, rue du Faubourg Poissonnière - 75009 PARIS

contact@picard-avocats.com

01 84 25 14 70

www.picard-avocats.com

Ce document a une vocation d'information générale et ne saurait constituer une consultation ou un avis juridique. Pour toute information complémentaire, le cabinet Picard avocats reste disponible.

Si vous souhaitez recevoir les newsletters du cabinet, envoyez-nous un email à l'adresse contact@picard-avocats.com.

