



**Plus que jusqu'au 30 septembre pour organiser les
entretiens professionnels**

C'est un sujet immédiat de la rentrée car le premier cycle d'entretiens professionnels qui a débuté en 2014 devait se terminer en 2020 mais a connu plusieurs reports en raison de la crise sanitaire.

Le dernier report a été fixé au 30 septembre 2021.

Or, un bon nombre d'entreprises ne se sont pas saisies du tout du sujet ou n'ont pas réussi à mobiliser les salariés autour de cette pratique.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, les enjeux ne sont pas anodins en raison de la sanction visant à abonder le compte personnel de formation à hauteur de 3 000 euros par salarié, ce qui peut représenter des sommes très substantielles.

Il n'est pas trop tard pour agir et quatre outils permettent aux entreprises d'aborder ce sujet avec plus de sérénité.

- Les entreprises peuvent se saisir de la possibilité offerte par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 de négocier, avant le 30 septembre 2021, sur la périodicité des entretiens professionnels, et ce, d'autant plus que ce changement de périodicité peut être rétroactif.

En effet, le questions-réponses du ministère du travail, mis à jour le 30 juin dernier, indique que si un accord collectif est conclu, il s'applique pour le cycle en cours et pour l'ensemble des cycles suivants.

L'entreprise pourra ainsi échapper à l'abondement si au moins un entretien a eu lieu au cours des six dernières années et qu'un accord collectif en ce sens est conclu d'ici le 30 septembre prochain.

- Par ailleurs, est prorogé jusqu'au 30 septembre 2021, le droit d'option qui permet à l'employeur de s'appuyer sur les critères soit de la loi de 2014, soit de la loi de 2018 pour satisfaire à ses obligations en matière de formation professionnelle (lesquelles sont vérifiées à l'occasion de l'entretien professionnel de bilan tous les 6 ans).

L'employeur peut ainsi :

- soit appliquer la règle initialement posée par la loi du 5 mars 2014 en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels périodiques et d'au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation (obligatoire ou non), acquisition d'une certification, progression salariale ou professionnelle,
- soit appliquer la règle issue de la loi du 5 septembre 2018 en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels périodiques et d'au moins une formation autre "obligatoire".

Il convient de noter que l'exercice de cette option est individuel, salarié par salarié, ce qui permet à l'entreprise de disposer de souplesse au cas par cas pour échapper à l'abondement sanction précité.

- En outre, nous recommandons de procéder à un décompte précis de l'ancienneté pour déterminer à quelle date doit avoir lieu précisément l'entretien professionnel de bilan des six ans puisque si l'on se réfère aux questions-réponses du ministère du travail, les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas prises en compte dans le calcul des six ans, ce qui, là encore, laisse plus de souplesse à l'employeur pour certains de ses salariés.
- Enfin, dans un arrêt du 2 décembre 2020, la cour d'appel de Paris a précisé que les conditions posées par le code du travail ne sont pas cumulatives mais exclusives, ce qui signifie que si une action de formation a eu lieu mais que l'employeur n'a pas organisé d'entretien professionnel, l'entreprise (d'au moins 50 salariés) n'est pas tenue d'abonder le CPF.

Il en serait de même si une entreprise avait organisé tous les entretiens professionnels sans que soient remplis les autres conditions posées par les dispositions légales.

Il convient toutefois de faire preuve de prudence puisqu'un pourvoi a été formé à l'encontre de cette décision.

Pour notre part, cette position de la cour d'appel de Paris me semble conforme à la rédaction de l'article L.6315-1 II du code du travail et à la position du rapporteur de la loi du 5 mars 2014.