



LWActualités
15 mars 2021

NEWSLETTER

ENTRETIENS PROFESSIONNELLES : REPORT DE LA DATE LIMITE ET DES SANCTIONS APPLICABLES AU 30 JUIN 2021 !

Les Essentiels :

- L'ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020 reporte l'échéance des entretiens professionnels et des entretiens récapitulatifs au 30 juin 2021.
- L'ordonnance suspend également jusqu'au 30 juin prochain l'application des sanctions prévues pour les entreprises de plus de 50 salariés en cas de non-réalisation de ces entretiens à savoir le versement d'un abondement correctif sur le compte personnel de formation du salarié pénalisé d'un montant de 3 000 euros.
- A compter du 1^{er} juillet 2021, les entreprises de plus de 50 salariés qui n'ont pas respectées leurs obligations pourront être sanctionnées et devront abonder le compte personnel de formation de leurs salariés

Rappel des obligations en matière d'entretiens

L'entretien professionnel

En application de la loi du 5 mars 2014, les entreprises **quelle que soit leur taille** sont tenues de réaliser un entretien professionnel par salarié, **tous les deux ans** à compter de l'embauche, consacré aux perspectives d'évolutions professionnelles.

Cet entretien est un échange sur l'avenir professionnel du salarié en termes de qualification professionnelle et d'emploi. Les moyens à mettre en œuvre pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail et de développer ses compétences sont notamment abordés.

L'employeur doit également organiser cet entretien à la suite d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Lors de cet entretien, il sera spécifiquement évoqué les conditions de réintégration ainsi que le cas échéant les compétences acquises par le salarié durant son absence.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un écrit dont une copie est remise au salarié.

L'état des lieux récapitulatif

Le salarié doit également bénéficier en plus de ces entretiens d'un **entretien récapitulatif tous les six ans** à compter de l'embauche, visant à faire le bilan sur son évolution professionnelle au cours de la période.

Cet entretien permet de s'assurer la bonne tenue des entretiens biannuels sur la période mais également que l'employeur a rempli ses obligations. Pour se faire l'employeur peut :

- ▷ Soit appliquer les critères issus de la loi du 5 mars 2014, à savoir démontrer que le salarié a bénéficié de ses entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures suivantes :
 - Avoir suivi d'une formation ;
 - Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
 - Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

- ▷ Soit appliquer les critères cumulatifs issus de la loi du 5 septembre 2018 à savoir, démontrer que le salarié a :
 - Bénéficié des entretiens professionnels prévus ;
 - Suivi une formation non obligatoire, c'est-à-dire non prescrite par une disposition de nature légale, réglementaire ou internationale conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

Sanctions encourues en cas de manquement

Outre la possibilité pour le salarié de demander la réparation de son préjudice, une sanction spécifique est prévue par le code du travail pour les entreprises de plus de 50 salariés lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire dans les 6 ans à compter de son embauche.

La sanction est l'abondement du compte personnel de formation de chaque salarié concerné à hauteur de 3000 euros. A défaut de versement et après une mise en demeure infructueuse, le Trésor public procède au recouvrement qui sera majoré de 100%.

Le report des échéances au 30 juin 2021

Initialement la période de 6 ans à compter de laquelle les entretiens état des lieux devaient être réalisés expirait le 6 mars 2020. En raison du contexte sanitaire, plusieurs ordonnances ont organisé le report de cette date.

L'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 avait d'abord repoussé cette date au 31 décembre 2020 pour les entretiens état des lieux.

Une nouvelle ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 reporte la date limite pour réaliser les entretiens professionnels biannuels au 30 juin 2021. Le report concerne également les entretiens état des lieux qui peuvent donc désormais être organisés jusqu'au 30 juin 2021. L'ordonnance suspend également jusqu'au 30 juin prochain l'application des sanctions prévues pour les entreprises de plus de 50 salariés.

A compter du 1^{er} juillet 2021, seules les règles issues de la loi du 5 septembre 2018 s'imposeront aux employeurs, à savoir justifier de la tenue des entretiens biannuels et du bénéfice pour le salarié d'au moins une formation non obligatoire et les sanctions seront de nouveau applicables.

Il est donc indispensable d'organiser les entretiens qui n'ont pas pu être effectués en 2020 afin d'éviter des sanctions potentiellement lourdes.

| Le Département Droit Social est à votre entière disposition |



Amélie d'Heilly

Associée | LWA Social

a.dheilly@latournerie-wolfrom.com