



ANALYSE : REPORT DE LA DATE BUTOIR POUR ORGANISER LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS ET LES BILANS 2020

Conformément à ce qu'avait indiqué le Premier Ministre aux partenaires sociaux le 23 novembre 2020, le Gouvernement a adopté le 2 décembre 2020 une ordonnance pour reporter à nouveau, et jusqu'au 30 juin 2021, la date butoir pour organiser les entretiens professionnels et les bilans à 6 ans des salariés concernés cette année et au premier semestre 2021. Les éventuelles sanctions sont quant à elles temporairement suspendues jusqu'à cette date.

Nouvelle date butoir pour les salariés concernés : 30 juin 2021

L'ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020 repousse au 30 juin 2021 la date butoir pour organiser les entretiens professionnels et les bilans à 6 ans des salariés concernés cette année et au premier semestre 2021. Sont ainsi concernés (sauf accord d'entreprise ou de branche prévoyant des dispositions différentes – voir ci-dessous) :

- Les salariés déjà présents dans les effectifs en 2014 ou arrivés au premier semestre 2015 (entretien bilan à 6 ans) ;
- Les salariés arrivés en 2016 ou au premier semestre 2017 (2ème entretien professionnel)
- Les salariés arrivés en 2018 ou au premier semestre 2019 (1er entretien professionnel)

Cette ordonnance prolonge également le « droit d'option » instauré par l'ordonnance 2019-861 du 21 août 2019 qui permet aux entreprises de choisir entre les critères de la loi 2014 ou ceux de la loi de 2018 pour justifier de leurs obligations en la matière*. **Ce « droit d'option » concerne les salariés déjà présents dans les effectifs en 2014 et ceux qui sont arrivés au premier semestre 2015, qui étaient censés pour les premiers bénéficier d'un entretien bilan à 6 ans cette année et pour les seconds d'un entretien bilan au premier semestre 2021.**

De fait, pour les autres salariés, les entreprises sont tenues de respecter à la fois la périodicité légale et les critères de la loi de 2018 pour pouvoir justifier de leurs obligations (sauf accord d'entreprise ou de branche prévoyant des dispositions différentes – voir ci-dessous).

*Pour rappel, les critères de la loi de 2014 à vérifier au moment de l'entretien bilan sont la tenue de tous les entretiens professionnels prévus et au moins deux des trois actions suivantes au cours des six dernières années : formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale/professionnelle. Les critères de la loi de 2018 à vérifier sont quant à eux la tenue des tous les entretiens professionnels et au moins une action de formation non-obligatoire au cours des six dernières années.

Des sanctions suspendues temporairement

Enfin, cette ordonnance suspend temporairement jusqu'au 30 juin 2021 les sanctions applicables aux entreprises en cas de non-respect de leurs obligations en la matière. Les entreprises ayant jusqu'à cette date pour se mettre en conformité, il est logique que les sanctions soient en effet suspendues.

Les entreprises seront toutefois de nouveau sanctionnables à compter du 1er juillet 2021. La suspension des sanctions n'équivaut pas à une exonération d'obligations et les entreprises sont tenues d'organiser les entretiens professionnels et les bilans à 6 ans des salariés concernés cette année, sous peine de devoir ensuite abonder correctivement le CPF de ces salariés.

A compter du 1er juillet 2021, les entreprises devront donc spontanément verser, via l'appliquatif de la Caisse des dépôts et consignations, **un abondement correctif de 3 000 € sur le CPF des salariés pour lesquels elles n'auraient pas respecté leurs obligations.** En cas de contrôle et de manquements constatés par les services des DIRECCTE ou ceux de l'Inspection du travail, elles pourraient être mises en demeure de le faire.

Des accords collectifs qui peuvent apporter de la souplesse

En vertu de l'article L6315-1 du Code du travail, « **un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnés aux 1° à 3° du II du présent article ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie au I** ».

Il est possible par accord d'entreprise, à défaut par accord de branche, de modifier la périodicité des entretiens professionnels. **Une modification de la périodicité peut avoir pour effet de réduire le nombre d'entretiens professionnels au sein d'une période de six ans** mais ne doit pas remettre en cause la tenue de l'entretien bilan à l'issue de cette période.

Ainsi, il est possible par accord d'entreprise, à défaut par accord de branche, de ne prévoir par exemple que deux entretiens professionnels sur une période de six ans (un entretien tous les trois ans par exemple, le deuxième étant l'entretien bilan). Il est également possible de ne prévoir qu'un seul entretien tous les six ans, celui-ci ayant valeur d'entretien bilan.

Ressources

- [Accéder à l'ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020](#)
- [Accéder à l'ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020](#)
- [Accéder à l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019](#)

Contact

Thibault JAGUENEAU / tjagueneau@medef.fr / 06 48 08 55 05