Ecrit par Echo du Mardi le 7 juillet 2020

Entretien professionnel : 2020, une année particulière...



Le sujet du mois vu par les éditions Tissot : le Gouvernement a récemment publié un questions-réponses relatif aux interrogations fréquemment posées concernant l'entretien professionnel. Il a été revu afin de prendre en compte les aménagements pris dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 jusqu'à la fin de l'année 2020.

Quand planifier la tenue d'un entretien professionnel ?

Tous les deux ans, l'employeur doit recevoir ses salariés (que ceux-ci soient en CDI, CDD, à temps plein comme à temps partiel) dans le cadre d'un entretien professionnel. Cette périodicité s'apprécie de date à date, tous les deux ans.

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Ecrit par Echo du Mardi le 7 juillet 2020

A noter qu'en cette période de crise sanitaire, rien ne s'oppose à ce que les entretiens professionnels soient réalisés sous forme de visioconférence. L'échange doit être retranscrit sur un support écrit, impérativement remis au salarié.

L'obligation de l'employeur ne s'arrête pas là : tous les six ans, il est tenu de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés (Code du travail, art. L. 6315-1). On parle alors d'entretien professionnel de bilan ou d'entretien professionnel d'état des lieux.

Quelles conséquences si l'employeur ne respecte pas son obligation ?

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, la législation prévoit un abondement du CPF (compte personnel de formation) lorsque le salarié n'a pas bénéficié, au cours de cette période de six ans, des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire. Ces deux conditions sont cumulatives.

Mais jusqu'au 31 décembre 2020, il existe deux possibilités pour justifier cette obligation :

- l'application de la loi du 5 septembre 2018 (avenir professionnel) 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 (cette règle sera la seule applicable à compter du 1er janvier 2021) ;
- l'application de la loi du 5 mars 2014 (réforme de la formation) en démontrant que le salarié a 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 (cette possibilité ne sera plus offerte à compter du 1er janvier 2021).

Et cette année, en raison de la crise sanitaire, une ordonnance du 1er avril 2020 adapte les dispositions relatives à l'entretien professionnel pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19 :

- l'employeur a jusqu'au 31 décembre 2020 pour réaliser les entretiens professionnels (la date butoir initiale était le 7 mars 2020) ;
- les dispositions qui prévoient un abondement correctif du CPF du salarié sont suspendues en 2020. Elles s'appliqueront à nouveau à partir du 1er janvier 2021.

Ainsi, les abondements au titre des entretiens d'état des lieux réalisés en 2020 ne seront dus qu'à partir du 1er janvier 2021, dans les cas où l'employeur n'aurait pas respecté ses obligations. Le versement de l'abondement au titre de 2020 devra être effectué dans le cadre des contributions au titre de la formation professionnelle, soit avant le 1er mars 2021.

Quelles formations sont considérées comme obligatoires ?

Est considérée comme obligatoire toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou

Ecrit par Echo du Mardi le 7 juillet 2020

d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Seules les actions rendues obligatoires par un texte de référence tel que décrit sont donc concernées.

Les autres actions du plan de développement des compétences qui sont imposées par l'employeur à son initiative ne sont pas concernées. Ce sont donc les formations qui concourent au développement des compétences des salariés et, notamment, celles qui ont pour objet de :

- favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

Qu'entend-on par "progression salariale ou professionnelle" ?

La progression salariale d'un salarié s'apprécie tant à la fois au niveau individuel que collectif.

Quant à la progression professionnelle, elle comprend la progression verticale, au niveau des différents échelons hiérarchiques ainsi que la mobilité horizontale, qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

Carole Anzil, Auteur pour les Editions Tissot

Chronique réalisée dans le cadre de RésoHebdoEco www.reso-hebdo-eco.com

L'Echo du Mardi est l'un des trois membres fondateurs du *Réso Hebdo Eco* avec le groupe ECOmédia et la *Tribune Côte d'Azur* .