



Entretiens professionnels et entretiens bilans : les dispositions de la loi n°2021-689 du 31 mai 2021

La [loi n°2021-689 du 31 mai 2021](#) relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire a été publiée au Journal Officiel du 1^{er} juin 2021. En matière de formation, une de ses dispositions reporte une nouvelle fois la première échéance pour l'appréciation des obligations des entreprises en matière d'entretiens professionnels et de formation. Un délai de trois mois qui peut permettre aux entreprises se mettre en conformité et d'éviter les sanctions.

Une date butoir déjà reportée à deux reprises

Pour rappel, [l'ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020](#) puis [l'ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020](#) avaient prévu :

- La possibilité pour les entreprises d'organiser jusqu'au 30 juin 2021 les entretiens professionnels qui auraient dû être tenus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2021 ;
- Le report, à cette même date du 30 juin 2021, de la réalisation du premier entretien bilan et de l'application d'éventuelles sanctions pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas respecté leurs obligations en la matière ;
- La possibilité pour les entreprises de faire valoir jusqu'au 30 juin 2021 le droit d'option instauré par [l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019](#) au moment des entretiens bilans des salariés concernés.

Pas de modification de l'échéance pour les entretiens professionnels

La [loi n°2021-689 du 31 mai 2021](#) relative à la gestion de la sortie de la crise sanitaire ne modifie pas la première échéance : **les entreprises doivent organiser avant le 30 juin 2021 les entretiens professionnels qui auraient dû avoir lieu entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2021.**

À compter du 1^{er} juillet 2021, le rythme des entretiens professionnels retrouve donc son cours normal. Par exemple, les salariés entrés dans l'entreprise au second semestre 2019 devront donc avoir leur premier entretien professionnel au second semestre 2021 avant la date anniversaire de leur embauche.

Appréciation du respect des obligations de l'entreprise au 30 septembre 2021

En revanche, **les entreprises ont désormais jusqu'au 30 septembre 2021 pour organiser les entretiens bilans qui auraient dû avoir lieu entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2021**, et ce n'est qu'à partir du 1^{er} octobre 2021 donc, que les éventuelles sanctions seront applicables (seules les entreprises d'au moins 50 salariés sont concernées par d'éventuelles sanctions).

Sont concernés notamment les entretiens bilans des salariés présents dans l'entreprise au 7 mars 2014 (entrée en vigueur de la loi instaurant l'obligation sexennale), mais également ceux des salariés qui atteignent l'échéance des six ans, soit ceux qui sont entrés dans l'entreprise entre le 7 mars 2014 et le 30 septembre 2015.

Un droit d'option invocable jusqu'au 30 septembre 2021

Pour tous les entretiens bilans qui seront organisés par les entreprises jusqu'au 30 septembre 2021, ces dernières pourront utiliser le droit d'option instauré par [l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019](#). Ce droit d'option s'apprécie salarié par salarié, et non pas nécessairement au niveau de l'entreprise. Ainsi, il permet aux entreprises, au moment des entretiens bilans, de **choisir entre les critères de la loi de 2014 ou les critères de la loi de 2018 pour justifier de leurs obligations** en matière d'entretiens professionnels et de formation.

Pour rappel :

- **Les critères de 2014** : le salarié a bénéficié au cours de ses six dernières années de présence dans l'entreprise de tous les entretiens professionnels prévus et d'au moins deux des éléments suivants : une action de formation, un élément de certification, une progression salariale ou professionnelle.
- **Les critères de 2018** : le salarié a bénéficié au cours de ses six dernières années de présence dans l'entreprise de tous les entretiens professionnels prévus et d'au moins une action de formation non-obligatoire.

Les conséquences en matière d'entretiens professionnels

Si les entreprises doivent donc s'en tenir à la date butoir du 30 juin 2021 pour les entretiens professionnels qui auraient dû avoir lieu avant cette échéance, **le délai de trois mois supplémentaire peut néanmoins offrir une solution complémentaire aux entreprises qui ne sont pas à jour de leurs obligations** : elles peuvent ainsi jusqu'au 30 septembre 2021 négocier un accord collectif, avec les organisations syndicales représentatives ou à défaut avec le CSE, pour modifier la périodicité des entretiens professionnels.

La périodicité légale entre deux entretiens professionnels est de deux ans, date à date, mais il est possible de prévoir une périodicité différente par accord collectif (de branche ou d'entreprise). Ainsi, de nombreuses entreprises ont déjà conclu de tels accords prévoyant, le plus souvent, deux entretiens professionnels sur une période de six ans (au lieu de trois), sous la forme d'un entretien professionnel et d'un entretien bilan.

Les conséquences en matière de formation

Le report au 30 septembre 2021 de la date butoir pour organiser les entretiens bilans des salariés concernés augmente, de fait, la période d'appréciation des obligations des entreprises. **Elles ont donc trois mois supplémentaires pour faire suivre une formation aux salariés qui n'en auraient suivi aucune depuis leur entrée dans l'entreprise.**

Votre contact au MEDEF

- [Thibault JAGUENEAU](#), Pôle Social, Direction Education-Formation (DEF)