

---

**Note**

- ***Précisions portant sur la tenue des entretiens professionnels et de la gestion de leurs conséquences à la suite de la parution de la loi relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire et de la mise à jour du document Questions-Réponses portant sur l'Entretien professionnel***

---

La loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise a apporté des précisions sur la tenue des entretiens professionnels et ses conséquences. Le ministère du Travail a eu l'occasion, dans le cadre de son document Questions-Réponses relatif à l'Entretien professionnel mis à jour le 21 juin 2021, d'apporter des indications complémentaires à destination des entreprises pour une meilleure mise en œuvre de leurs obligations.

La loi a prolongé jusqu'au 30 septembre 2021, la possibilité pour les entreprises de choisir, pour les critères d'appréciation du parcours professionnel à 6 ans du salarié, entre l'application des dispositions issues de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 et celles de la loi du 5 mars 2014 afin d'établir le respect ou non de leurs obligations. Aussi, elle a neutralisé la mise en œuvre des abondements du CPF de chaque salarié vis-à-vis duquel l'entreprise n'aura pas respecté ses obligations jusqu'au 30 septembre 2021, de sorte que les abondements correctifs ne pourront être mis en œuvre avant le 1<sup>er</sup> Octobre 2021.

Le ministère du Travail a par ailleurs apporté des précisions sur l'application de l'ensemble de ces dispositions pendant cette période transitoire. Il précise notamment que les employeurs qui n'ont pas pu se mettre à jour de leurs obligations vis-à-vis de leurs salariés, s'agissant du bénéfice d'une formation non obligatoire et des entretiens bilans pour leurs salariés, peuvent profiter du délai de neutralisation des abondements correctifs qui court jusqu'au 30 Septembre 2021 pour se mettre en conformité. Enfin, tout en précisant le caractère cumulatif des conditions de déclenchement de l'abondement correctif, le ministère du Travail indique par ailleurs que le droit de choisir entre les dispositions de la loi de 2018 ou de celles de 2014 pour l'appréciation des éléments du parcours à six ans du salarié s'applique individuellement à chaque salarié et la date de tenue de l'entretien professionnel bilan désigne le point de départ du délai de réalisation du prochain entretien professionnel.