

15ème législature

| | | |
|--|--|---|
| Question N° : 25351 | De M. Sylvain Waserman (Mouvement Démocrate et apparentés - Bas-Rhin) | Question écrite |
| Ministère interrogé > Travail | | Ministère attributaire > Travail |
| Rubrique >travail | Tête d'analyse >Application de l'article L. 6323-13 du code du travail | Analyse > Application de l'article L. 6323-13 du code du travail. |
| Question publiée au JO le : 17/12/2019 Réponse publiée au JO le : 10/03/2020 page : 2018 | | |

Texte de la question

M. Sylvain Waserman interroge Mme la ministre du travail sur l'application de l'article L. 6323-13 du code du travail suite à une rencontre avec des entreprises de son territoire. En effet, cet article prévoit que lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au même article L. 6315-1 et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, l'entreprise est tenue de réaliser un versement de 3 000 euros (article R. 6323-3 du code du travail) pour abonder le compte professionnel du salarié. Dans le cadre des contrôles menés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5, lorsque l'entreprise n'a pas opéré le versement ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée dans le respect de la procédure contradictoire mentionnée à l'article L. 6362-10. À défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %. Il l'interroge donc pour savoir si les agents en charge des contrôles auront un pouvoir d'appréciation sur le montant qui devra être versé au regard des efforts réalisés ou des difficultés rencontrées par les entreprises.

Texte de la réponse

L'entretien professionnel, prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, est une obligation de l'employeur à l'égard du salarié depuis 2015. Il permet, tous les deux ans, d'accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle et d'identifier ses besoins en formation. Tous les six ans de présence du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel comporte un objectif spécifique : élaborer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Conformément à l'article L.6323-13 du code du travail, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant cet état des lieux récapitulatif, des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un abondement d'un montant de 3 000 euros est spontanément inscrit à son compte personnel de formation par l'employeur qui verse ce montant à la Caisse des dépôts dans le cadre de ses contributions à la formation professionnelle. Le salarié est informé de ce versement. Dans le cadre des contrôles menés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5, lorsque l'entreprise n'a pas opéré le versement ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée dans le respect de la procédure contradictoire mentionnée à l'article L. 6362-10. À défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %. Le montant de 3 000 euros est fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail. Il ne peut pas être modifié au regard de la situation des entreprises. En effet, aucune disposition ne prévoit un pouvoir d'appréciation des agents mentionnés à l'article L. 6361-5 précité sur le montant du versement. Afin de développer la négociation collective en matière de formation professionnelle, la loi du



5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a instauré la possibilité de prévoir, par un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche une périodicité des entretiens professionnels différente des deux ans prévus par l'article L. 6315-1 susmentionné. Cette possibilité vise à faciliter la mise en place des entretiens en permettant d'adapter cette obligation de l'employeur en fonction des spécificités et des difficultés éventuelles rencontrées par l'entreprise dans la mise en œuvre des entretiens professionnels.