

15ème législature

Question N° : 26393	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 aux entreprises de portage	Analyse > Application de l'article L.6323-13 du code du travail aux entreprises de portage.
Question publiée au JO le : 04/02/2020 Réponse publiée au JO le : 17/03/2020 page : 2250		

Texte de la question

M. Sylvain Waserman interroge Mme la ministre du travail sur la spécificité des entreprises de portage concernant les obligations relatives à l'application de l'article L. 6323-13 du code du travail suite à une rencontre avec une entreprise alsacienne de portage. 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. Cependant certaines entreprises, notamment celles dont les salariés travaillent pour l'essentiel hors site et moins de deux heures par jour en raison de la spécificité de leur métier, n'ont que peu de retours sur les convocations aux entretiens individuels et ont fréquemment des refus. Ces entreprises, bien qu'organisant des formations sous forme de *e-learning* ne parviennent pas à inscrire l'ensemble de leurs salariés dans des formations. Les potentielles sanctions qui pèsent sur elles sont importantes et pourraient les empêcher de continuer leurs activités les obligeant à déposer le bilan. Il l'interroge donc sur les modalités de mise en œuvre et l'appréciation des moyens déployés par ce type d'entreprises par rapport aux obligations de l'article L. 6323-13 du code du travail dans le cadre des contrôles qui seront organisés par l'inspection du travail et l'URSSAF et plus particulièrement si la preuve de la demande formelle faite au salarié de venir à un entretien ou de participer à une formation (avec le refus du salarié ou la non réponse) peut affranchir l'entreprise de la pénalité.

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. 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€ 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. Les conditions de mise en œuvre de cette obligation ont été prévues de manière suffisamment larges pour que chaque entreprise soit en mesure

d'y répondre. Ainsi, s'agissant de l'obligation de formation, sont éligibles toutes les actions qui concourent au développement des compétences des salariés en dehors de celles qui sont à la charge des employeurs en vertu d'une disposition légale ou réglementaire ou d'une convention internationale. Il n'y a pas de durée minimum exigée pour la réalisation de ces actions de formation. Elles peuvent être réalisées en tout ou partie à distance et peuvent également se dérouler en situation de travail. Cette définition large de l'action de formation permet aux entreprises de choisir librement les modalités qui sont les plus adaptées à leurs salariés en fonction notamment du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise. Dans cette logique d'appropriation du dispositif par les entreprises, 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, une périodicité des entretiens professionnels différente des deux ans prévus par l'article L. 6315-1. Elle permet, par la négociation collective, d'adapter l'obligation en matière d'entretiens professionnels aux spécificités des entreprises. L'appréciation des moyens déployés par l'employeur relève des agents en charge du contrôle mentionnés à l'article L. 6323-13 du code du travail et en dernier ressort du juge.