

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

2 février 2023

PLFRSS POUR 2023 - (N° 760)

Commission	
Gouvernement	

**RETIRÉ AVANT DISCUSSION****AMENDEMENT**

N ° 19635

présenté par  
M. Daubié

-----

**ARTICLE 2**

A l'alinéa 1, le mot « trois » est remplacé par le mot « quatre ».

A l'alinéa 3, les mots « Indicateurs relatifs à l'emploi des salariés âgés » sont remplacés par les mots « Emploi des salariés âgés ».

Après l'alinéa 11, sont insérés six alinéas ainsi rédigés :

« Art. L. 5121-9 – Un entretien professionnel est organisé avec l'employeur entre le quarante-cinquième et le quarante-septième anniversaire du salarié, consacré à la réalisation d'un bilan d'étape professionnel. Les salariés ayant dépassé l'âge de quarante-sept an au 1er juillet 2024 bénéficient de cet entretien dans un délai de deux ans à compter de leur date d'embauche. Cet entretien a lieu, le cas échéant, après la visite médicale prévue à l'article L. 4624-2-2.

Cet entretien donne lieu à un état des lieux sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et ne porte pas sur l'évaluation de son travail.

Dans un délai de deux mois avant l'entretien, l'employeur informe le salarié par tout moyen conférant date certaine des modalités d'accès au conseil en évolution professionnelle et sur l'activation de son compte personnel de formation.

Pendant l'entretien, un bilan est dressé sur le maintien et le développement des compétences du salarié, l'évolution de son métier et de ses conditions d'exercice, notamment au regard des conditions de travail et des évolutions économiques ou technologiques. Pour les salariés mentionnés à l'article L. 4624-2-1, cet entretien comporte également des informations relatives au compte personnel de prévention mentionné à l'article L. 4163-4.

Le recours à des mesures visant à sécuriser le parcours professionnel du salarié est examiné, notamment à travers des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétence. Dans ce cadre, l'employeur prend en compte les propositions formulées par le professionnel de santé à l'issue de la visite prévue à l'article L4624-2-2.

À l'issue de cet entretien, un abondement du compte personnel de formation peut être envisagé. Un bilan de compétence est intégralement financé par l'employeur à la demande du salarié. Un compte rendu écrit est remis au salarié le salarié.

### **EXPOSÉ SOMMAIRE**

Se maintenir dans l'emploi en fin de carrière se prépare à l'âge charnière que l'on peut situer aux alentours de 45 ans, pour « tenir la distance ». C'est à cet âge qu'il convient de proposer un ensemble de leviers à disposition des personnes pour réunir les conditions d'une deuxième partie de carrière, voire d'une deuxième carrière tout court. L'objectif de l'amendement est de systématiser un « rendez-vous professionnel des 45 ans » en créant un entretien professionnel renforcé devant avoir lieu entre le quarante cinquième et quarante septième anniversaire du salarié. Cet entretien sera l'occasion de pour faire le point notamment sur le maintien et le développement des compétences, la valorisation de l'expérience et les perspectives d'évolution professionnelle.

Ce bilan obligatoire sera l'occasion d'activer tous les outils déjà existants tels que le conseil en évolution professionnelle, le compte personnel de formation ou encore la validation des acquis de l'expérience. Une prise en charge du coût du bilan de compétence est également prévue à la demande du salarié.

Cet entretien interviendra après la visite médicale à mi-carrière effectuée par les services de prévention de santé au travail de façon à prévenir l'usure professionnelle. L'entretien professionnel

prendra en compte des préconisations du médecin du travail. Pour les travailleurs concernés, il peut être un moment d'information sur les droits liés au compte personnel de prévention.