

Webinar – 8 mars 2022

Entretien professionnel

Quelles obligations pour l'employeur ?



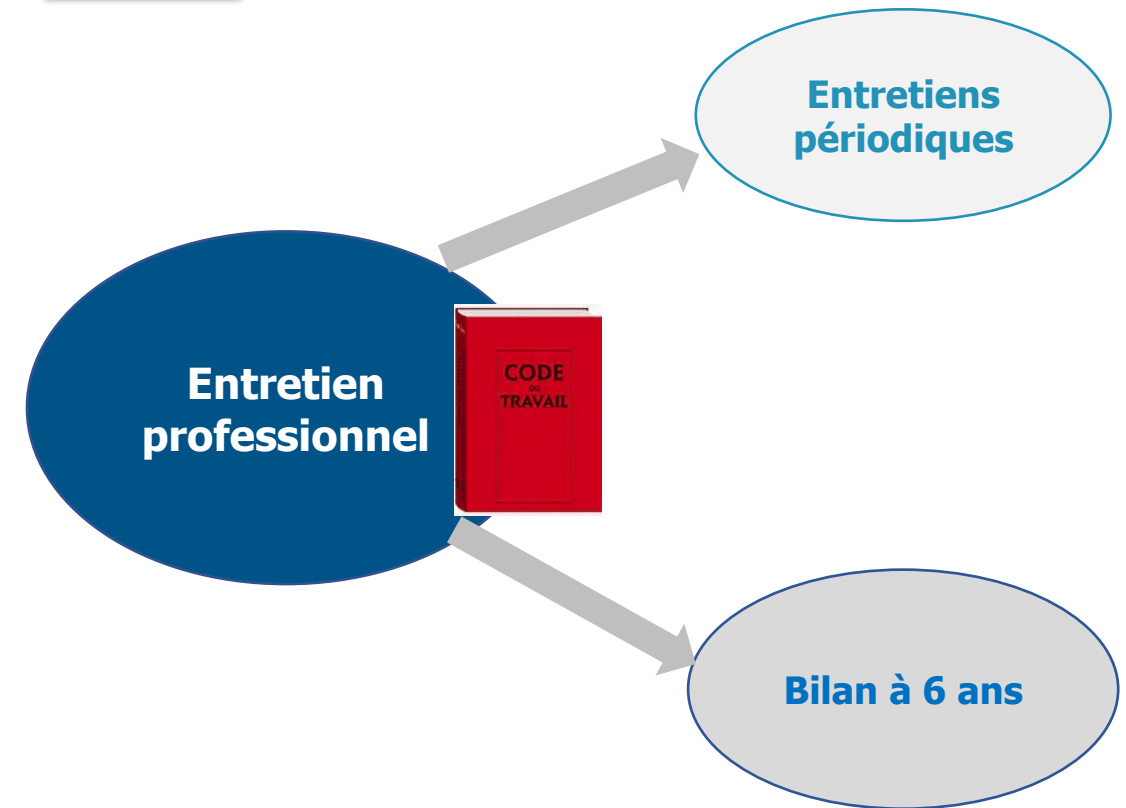
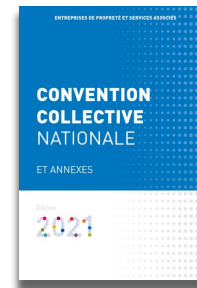
Q. et R.

Pour poser vos questions, cliquez sur l'icône Q/R située sur le bandeau noir de votre écran



Partenaire de la Branche en prévoyance et frais de santé

Introduction - contexte





Règles de mise en œuvre de l'EP*

- Qui est concerné ?
- Pour quel objectif ?
- Comment l'organiser ?
- Quelle communication ?
- Quel contenu ?



Apports de l'accord de branche

Avenant n°19 du 26 mai 2021

- Quelles périodicités pour les entretiens périodiques et le bilan ?
- Quelles spécificités en cas d'article 7 CCN ?



Sanctions si non-respect des règles sur l'EP

- Quelles pénalités pour les entreprises ?
- Quid du salarié absent aux entretiens ?





1

Règles de mise en œuvre



FEP
Fédération des
Entreprises de
Propreté, d'Hygiène
et Services Associés



**LE
MONDE
DE LA PROPRETÉ**
Des acteurs engagés

Qui est concerné ?



Quelles entreprises ?

- Toutes les entreprises
- Peu importe l'effectif



Quels salariés ?

Tous les salariés sans distinction de statut dont alternants CDD/CDI (temps partiel, complet)



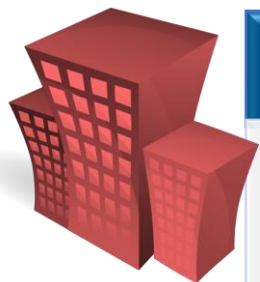
Obligation d'un entretien professionnel

(entretiens périodiques + bilan à 6 ans)



Obligation d'informer le salarié à l'occasion de son embauche sur l'existence + périodicité de l'EP

Pour quel objectif ?



Pour l'entreprise

- Veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi = employabilité du salarié au regard de l'évolution des nouvelles technologies
- Faire le point avec le salarié sur ses aptitudes professionnelles + ses besoins de formation
- Identifier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié
- Articuler sa politique de formation avec la mise en œuvre individuelle du CPF

Pour le salarié

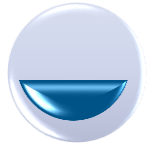
- Entretenir sa motivation
- Identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation
- Être acteur de son évolution professionnelle



Ne doit pas être un entretien d'évaluation

→ Ne pas juger la performance du salarié

Comment l'organiser ?



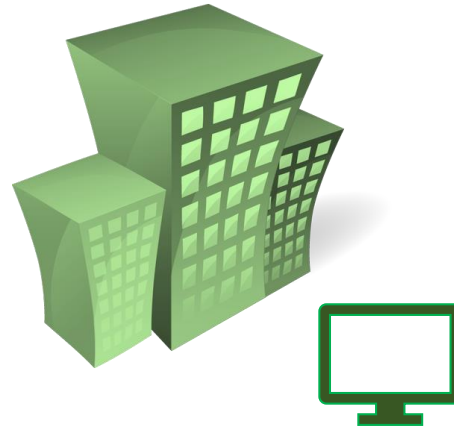
A quel instant ?

Se déroule pendant le temps de travail = assimilé à du travail effectif



Où ?

En principe dans les locaux de l'entreprise selon les modalités déterminées par l'entreprise



Qui reçoit ?



Mené par le supérieur hiérarchique
OU



manager de proximité etc.

Quelle communication ?



Des **modèles de courriers** sont à votre disposition dans la « boîte à outils »

Lors de l'embauche
Information des salariés

De l'existence + périodicité de
entretiens périodiques et du bilan

**Lors de l'entretien
périodique**
Rédaction d'un document écrit

Recommandation de convoquer le salarié =
élément de preuve sur l'organisation de
l'entretien (si contentieux)
Copie remise au salarié à l'issue de l'entretien

Lors du bilan à 6 ans
Etat des lieux récapitulatif du
parcours professionnel
Etablir un document écrit

Copie remise au salarié à l'issue de l'entretien
Etablir un document distinct de l'entretien
périodique

Information du CSE tous les ans
sur la mise en œuvre des entretiens + bilan

50 sal. et +

L'entretien professionnel périodique : quel contenu ?



Consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié
(ex. via fiche de souhaits...)

Sujets spécifiques lors d'entretiens suite à une reprise d'activité après absence

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Informations obligatoires à transmettre aux salariés

Activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF)

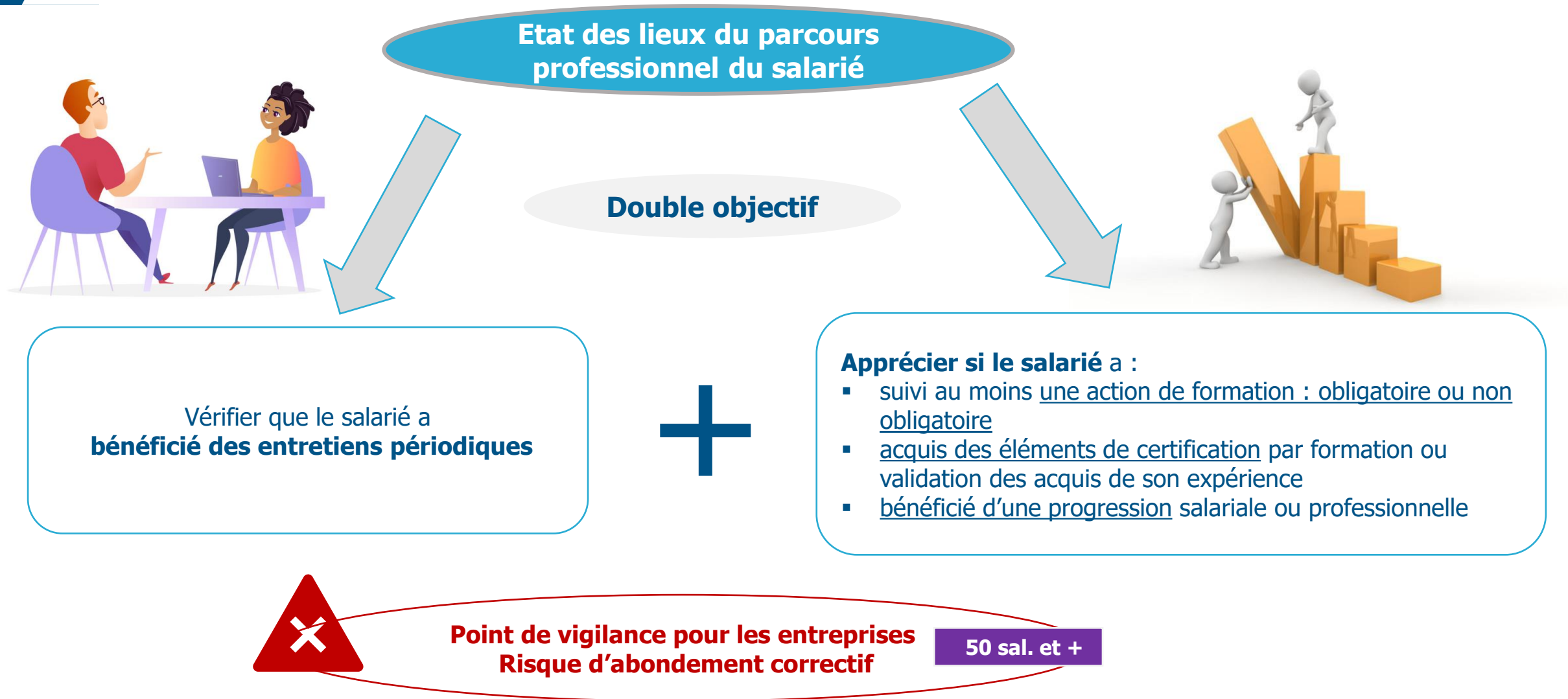
Possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP)

Abondement du CPF susceptible d'être financé par l'employeur





L'entretien professionnel bilan 6 ans : quel contenu ?



L'entretien bilan : zoom sur les éléments à apprécier ?



Art. 5.4.2.2 CCN

Appréciation au niveau individuel et/ou collectif

Progression salariale : = augmentation des éléments de rémunération (salaire, prime...), **minima conventionnels de branche, NAO d'entreprise**
Progression professionnelle : en terme de responsabilité ou changement de métiers, échelon hiérarchique

Entretien bilan : qu'est-ce qu'une formation non obligatoire ?



Formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction

≠

Formation obligatoire

Actions rendues obligatoires par un texte de référence : loi, règlement, convention internationale
Ex. : habilitation électrique, passerelle FIMO...

Concerne toutes actions de formation participant au développement des compétences des salariés

Pour la réalisation de ces actions :

- Pas de durée minimum exigée
- Possibilité de les réaliser en tout ou partie à distance ou en situation de travail

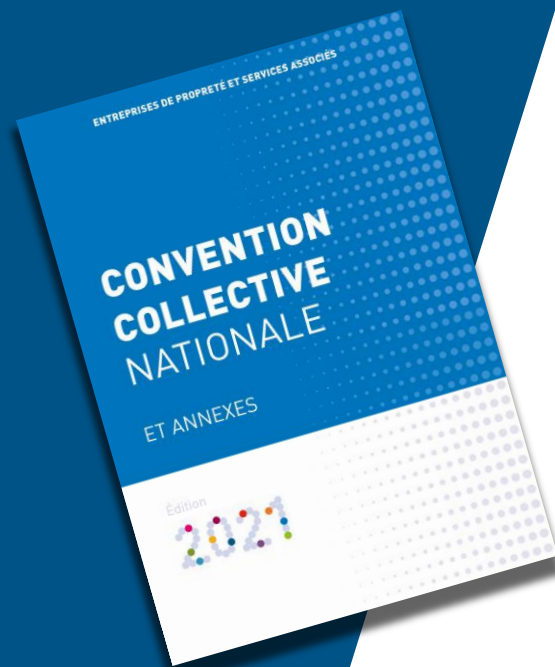
Tableau B (non exhaustif) des formations non obligatoires au sens de l'art. L. 6321-2 Code du travail

Autres situations de formation (liste non exhaustive)		Convention internationale	Texte légal	Texte réglementaire
Habilitations mécaniques				
M0	HM0 : Salariés travaillant à proximité des installations.	▪	▪	▪
M1	HM1 : Exécutants de travaux.	▪	▪	▪
M2	HM2 : Chargés de travaux avec exécutant sous leurs ordres.	▪	▪	▪
MR	HMR : Chargés d'opérations de dépannage, de raccordement.	▪	▪	▪
MC	HMC : Chargés de consignation	▪	▪	▪
Prévention secours				
APS agents et Chefs d'Equipe	Certificats Acteurs prévention secours	▪	▪	▪
PRAP	Formateur en prévention des risques liés à l'activité physique	▪	▪	▪
APTMS	Formation prévention troubles musculo squelettiques	▪	▪	▪

2

Apports de l'accord de branche propreté

Avenant n°19 du 26 mai 2021 à la CCN





Quelle périodicité pour l'entretien périodique ?



Tous les 3 ans depuis le 01/01/2022

Art. 5.4.2.2 CCN

Aménagement des dispositions légales

Décompte de date à date

- A partir de la date d'entrée dans l'entreprise
- Puis date du dernier entretien

Aménagement possible

- par accord d'entreprise

Période transitoire conventionnelle
jusqu'au 31/12/2021
A minima 2 entretiens professionnels sur
une période de 6 ans

Au retour de certaines absences

Systématiquement lors de la reprise d'activité après :

- congé maternité ou d'adoption
- congé parental d'éducation
- congé proche aidant ou congé de solidarité familiale
- congé sabbatique
- période de mobilité volontaire sécurisée
- **arrêt maladie de plus de 6 mois**
- issue d'un mandat syndical

A l'initiative du salarié, cet entretien peut être organisé à une date **antérieure à la reprise du poste**

**Dispositions applicables
depuis le 25/06/2021**

Quand organiser l'état des lieux ?



Tous les 6 ans
Bilan du parcours
professionnel du
salarié



LE BILAN À 6 ANS

**Report légal jusqu'au
30/09/2021**
des bilans à 6 ans qui devaient
avoir lieu en 2020, 2021

Appréciation / à l'ancienneté du salarié en années révolues

Bilan doit avoir lieu au plus tard la veille de sa 7^{ème} année d'ancienneté



Périodes de suspension du contrat de travail non prises en compte

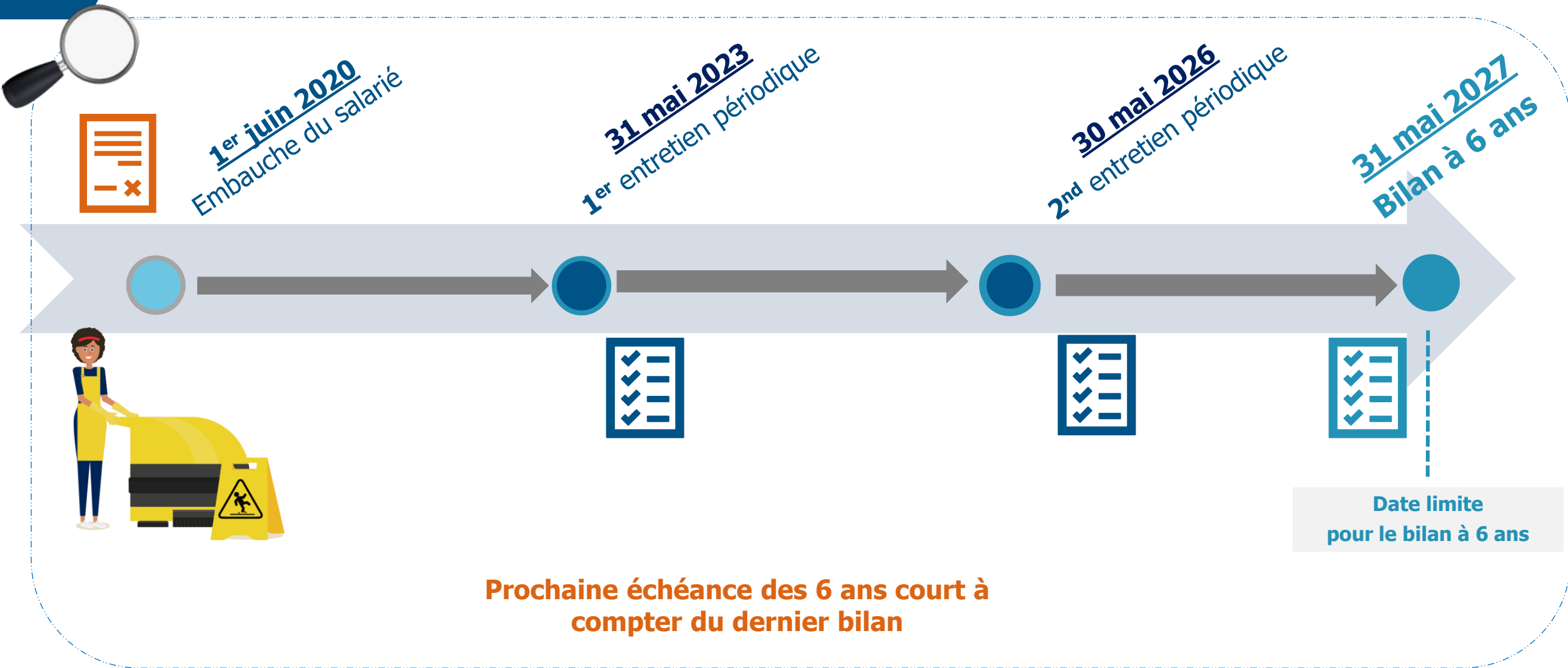
dans l'appréciation des 6 ans (ex. : maladie, maternité...)



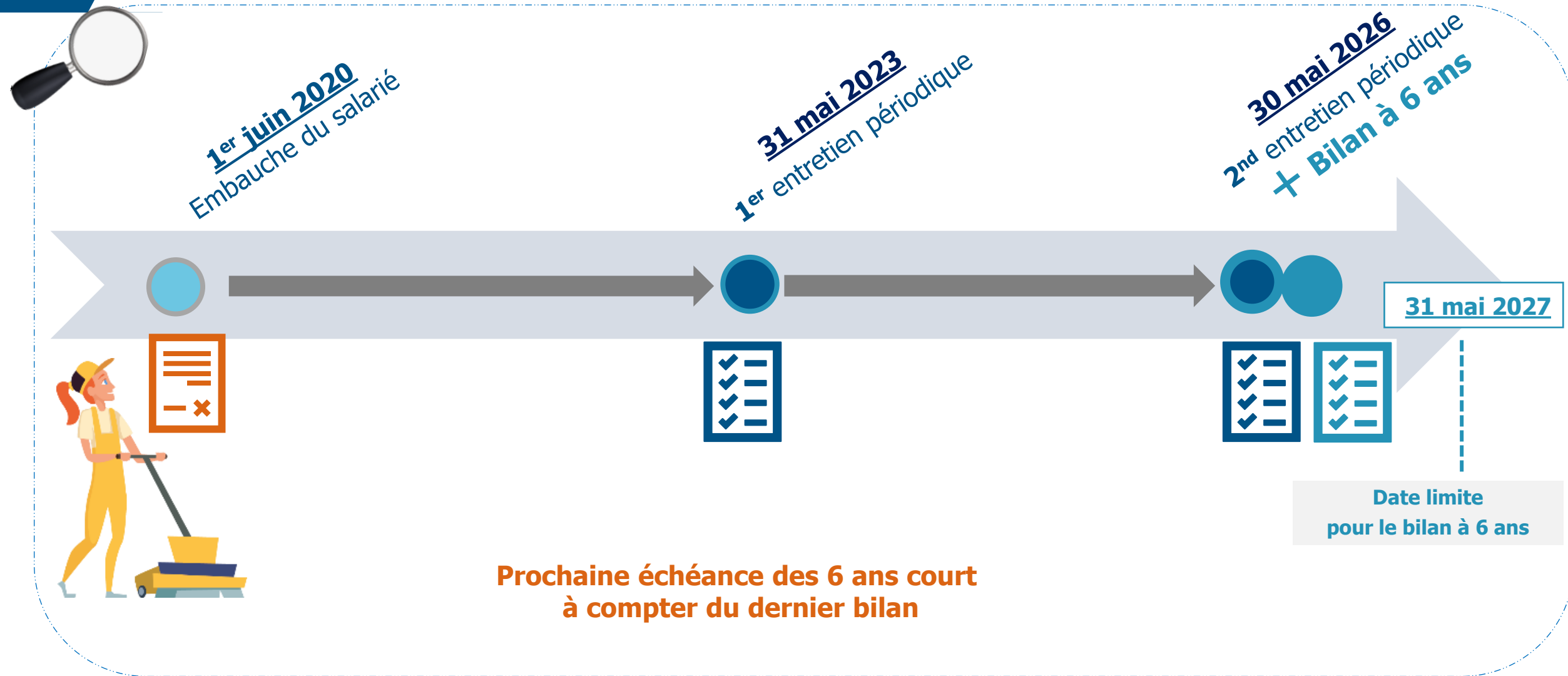
Distinguer l'entretien périodique et l'entretien bilan

Possibilité que les 2 entretiens soient consécutifs mais pas concomitants
→ Elaboration de 2 comptes rendus distincts

Concrètement : l'organisation de la périodicité des entretiens ?



Concrètement : l'organisation de la périodicité des entretiens ?



Quelles spécificités en cas de transfert article 7 de la CCN ?



Organisation d'un entretien par l'entrant

Art. 5.4.2.3 CCN



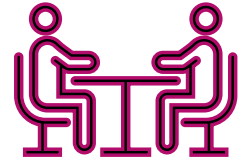
Quand ?

Dans **un délai de 9 mois** à compter du transfert (au lieu de 6 auparavant)

Peut constituer un entretien périodique ou bilan si conditions remplies

Pourquoi ?

- ◇ Identifier les actions de formation dont il a bénéficié
- ◇ Identifier les besoins de formation éventuels



Si absence de formation depuis au moins de 5 ans du salarié repris

Accès prioritaire à la formation au sein de la société entrante

Action qui devra être engagée au cours des 12 mois suivant la reprise du marché



Si reprise du salarié en cours de cycle de 6 ans et absence d'entretien professionnel par le sortant

L'entrant réalisant un entretien périodique + un entretien bilan avant la fin du cycle en cours = répond à ses obligations vis-à-vis du salarié pour le cycle en cours

Quelles spécificités en cas de transfert article 7 de la CCN ?



Engagement du sortant de remplir l'annexe 1 de l'art. 7



Liste complète de l'effectif du chantier établie par l'entreprise sortante

Nom et adresse de l'entreprise sortante / Nom et adresse du marché

NOMBRE MENSUEL D'HEURES EFFECTUÉES

Nom	Adresse	Date d'embauche déterminant l'ancienneté totale	Date de contrôle de l'autorisation de travail du travailleur étranger auprès de la préfecture ainsi que l'autorisation de travail en cours de validité	Date d'affectation sur le marché	Bénéficiaires d'un mandat de représentant du personnel (date d'élection ou de désignation) ou d'une protection particulière	Date d'autorisation de transfert par l'inspecteur du travail du salarié protégé	Niveau échelon	Dans l'entreprise	Sur le marché avec horaire habituel (taux horaire correspondant)
Prénom									
Nationalité		Taux de l'indemnité d'ancienneté ou de la prime d'expérience							
Copie de la pièce d'identité à jour									
Rémunération brute mensuelle correspondant au nombre d'heures travaillées sur le marché	Nature et montant détaillé des sommes à périodicité fixe avec base de calcul, au prorata des heures travaillées sur le marché	Type de contrat et, le cas échéant, motif du recours	Date du dernier suivi médical réalisé par le SST Si mesures individuelles proposées par le médecin du travail : joindre l'annexe de l'attestation de suivi ou de l'avis d'aptitude les précisant	Dates prévues de congés payés	Absences en cours Date de début Date prévue de reprise d'activité	État du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux)	Heures acquises au titre du DIF au 31/12/2014 (proratisées en cas de transfert partiel)		

Date(s) de convocation à(aux) entretien(s) professionnel(s), action(s) de formation et/ou promotion(s) réalisée(s)

Nom de l'organisme assureur et gestionnaire auquel est affilié le salarié pour la complémentaire santé

Dispositions applicables depuis le 01/05/2019

Quelles spécificités en cas de transfert article 7 de la CCN ?



Engagement du sortant de remplir l'annexe 3 de l'art. 7



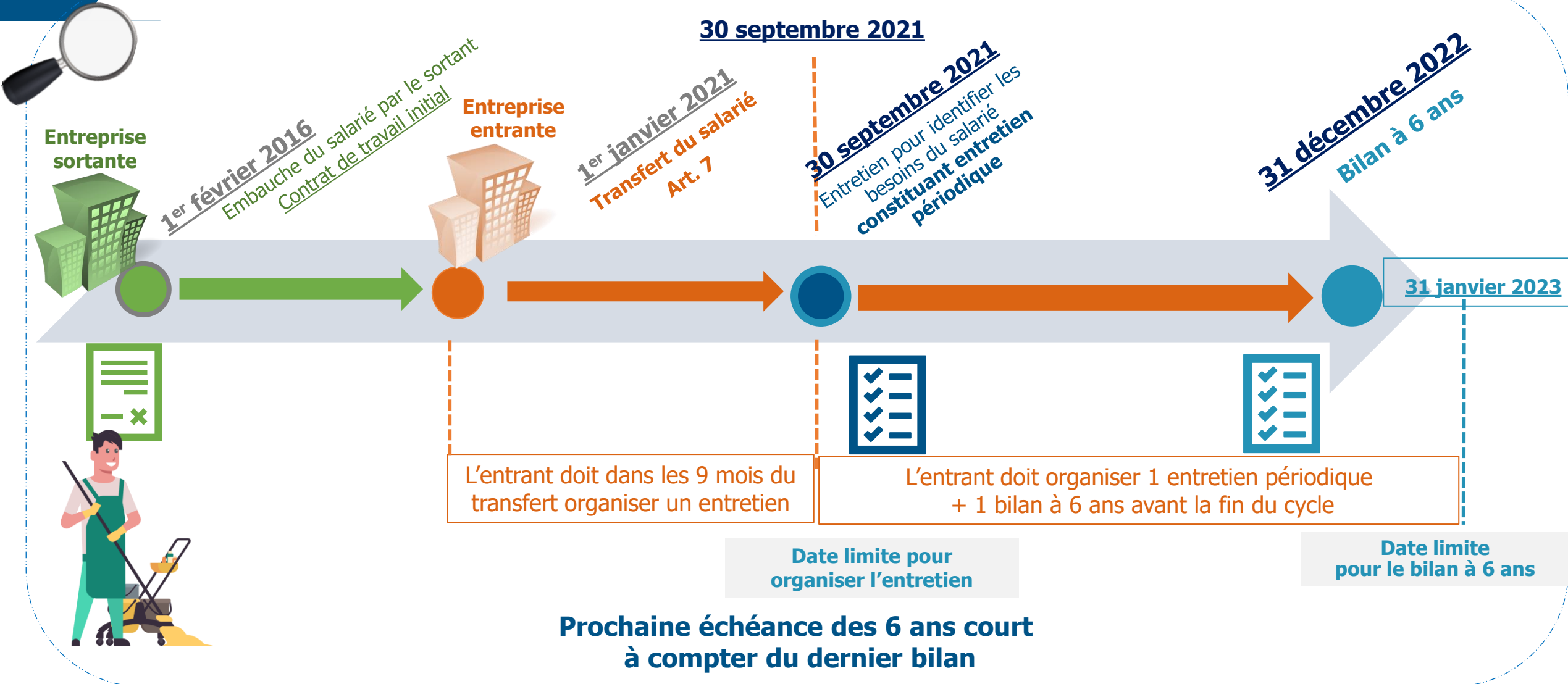
Modèle de passeport professionnel

	FORMATION hygiène et sécurité Ex : risques électriques (HO) nacelles (CACES) formations chimiques SST ; PRAP ; APS Propreté etc.		Formation continue Ex : (diplôme, titre, CQP, activité tutorale, référent...)		ATTESTATION DE SUIVI OU AVIS D'APTITUDE (+ éventuelles mesures individuelles proposées par le médecin du travail)	PRINCIPAUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS (à remplir éventuellement)
ENTREPRISE : ... POSTE OCCUPE : ...	Intitulé :	Date :	Intitulé :	Date :	Date : SST :	Facteur(s) de risque professionnel :
					Date : SST :	





Concrètement : l'organisation de l'EP après l'art. 7 CCN ?



3



Sanctions si non-respect des règles sur l'entretien professionnel



Quelles pénalités pour les entreprises ?



Appréciation des pénalités lors du bilan à 6 ans

Pour toutes entreprises

- de 50 sal.

50 sal. et +

Appréciation du seuil
art. L. 130-1 CSS

Si non-exécution par l'entreprise de ses obligations liées à l'exécution du contrat de travail.

Possibilité pour le salarié
de réclamer des dommages-intérêts à son employeur,
s'il prouve avoir subi un préjudice

Pour entreprises d'au moins 50 salariés

50 sal. et +

2 critères cumulatifs

1/ Si défaut d'organisation des EP : périodiques + bilan à 6 ans



2/ Pas de formation non obligatoire sur les 6 dernières années pour le salarié

Passibles de pénalités financières
Abondement correctif du compte personnel de formation
(CPF) du salarié lésé

Période transitoire jusqu'au
30/09/2021

Lors du bilan à 6 ans, possibilité
pour l'employeur de justifier de
son obligation de 2 manières

Quelles pénalités pour les entreprises 50 sal. et + ?



COMBIEN ?

- Abondement correctif du CPF de 3 000€ par salarié, que le salarié soit à temps complet ou à temps partiel

COMMENT ?

- Versement par l'employeur de l'abondement à la Caisse des dépôts de consignment (CDC) dans le cadre des contributions à la formation professionnelle
- Procédure de versement entièrement dématérialisée sur « [Espace Financeurs MonCompteFormation](#) ».
- Information du CSE

QUAND ?

- Au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien professionnel bilan pris en compte pour apprécier la période de 6 ans

Contrôle du dispositif par les agents de contrôle de la formation professionnelle des DREETS

Période transitoire

Pour les manquements constatés de mars 2014 à septembre 2021, l'abondement correctif devra être versé entre le 01/10/2021 et le 31/03/2022

Concrètement : les pénalités ?



1^{er} juin 2020
Embauche du salarié



31 mai 2023
1^{er} entretien périodique

30 mai 2026
2nd entretien périodique

31 mai 2027
Bilan à 6 ans

Janvier 2022
Suivi d'une formation
dite non « obligatoire »

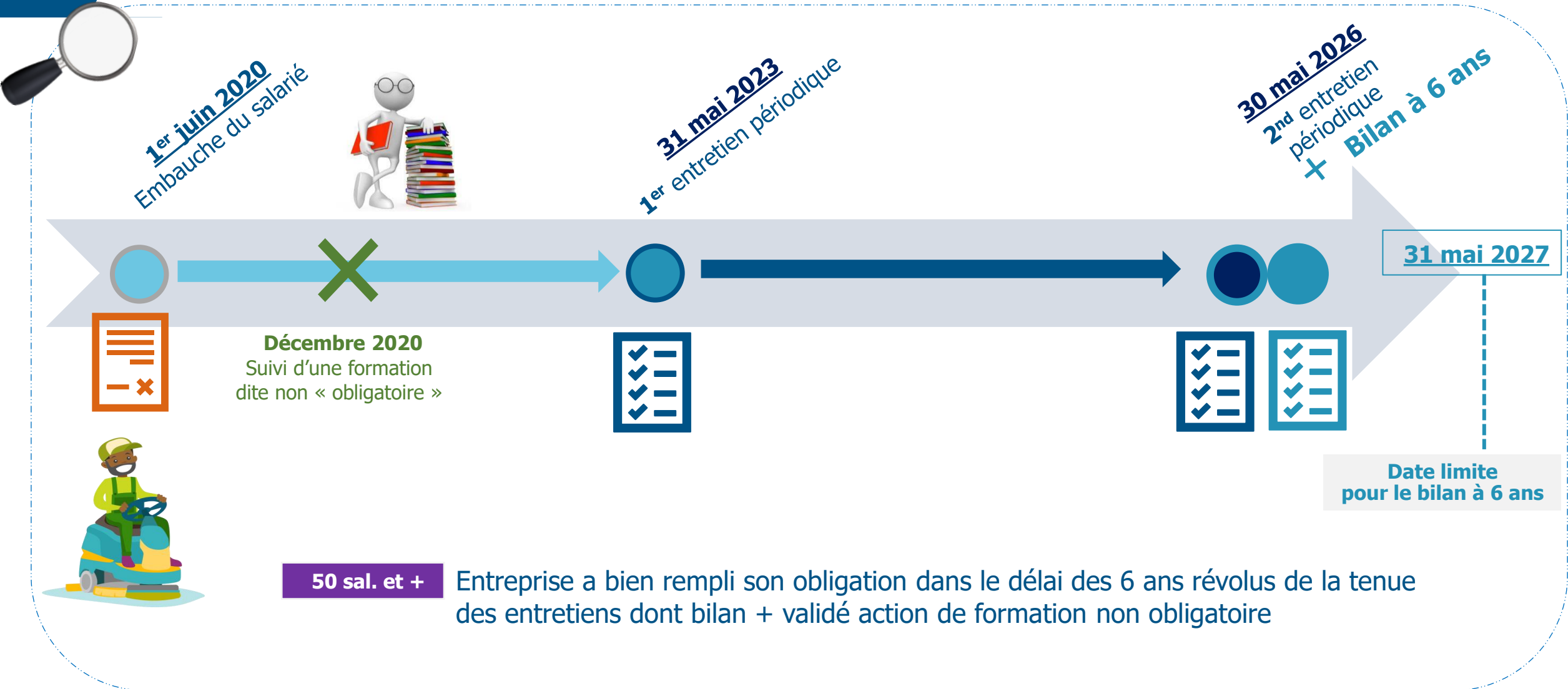
Date limite
pour le bilan à 6 ans

50 sal. et +

Pas de pénalité pour l'entreprise

Entreprise a bien rempli son obligation dans le délai des 6 ans révolus de la tenue des entretiens dont bilan + validé action de formation non obligatoire

Concrètement : les pénalités ?



Quid du salarié refusant de se rendre à l'entretien professionnel (EP) ?

2 situations

Cas classique

Salarié reprenant son poste après certaines absences

Pour l'employeur

Responsable de la mise en œuvre de l'EP

= en apporter la preuve (ex : convocation à l'entretien, refus écrit du salarié...)

Simple obligation de proposer au salarié un EP

Employeur doit conserver les documents établissant qu'il a proposé un EP + le refus du salarié

Pour le salarié

Participer à l'EP

= obligation liée à l'exécution de son contrat de travail

Possibilité de refuser

Sanction disciplinaire possible

Si refus réitéré du salarié + moyens mis en œuvre pour la tenue de l'EP par l'employeur

Outils à votre disposition



Publications FEP

- [Circulaire juridique et social n°2021-03-S11](#) : l'entretien professionnel (MAJ 8 mars 2022)
- [Circulaire formation n°2021-06-F01](#) : accord formation, compétences et emploi du 26 mai 2021 (MAJ 9 février 2022)

Sites internet

- entretienspro.monde-proprete.com
avec notamment des modèles de grille d'évaluation d'entretien périodique et bilan à 6 ans (MAJ mars 2022), guides manager et salarié
- [Questions-réponses du Ministère du travail](#)

Actualité FEP

- [Qu'est-ce qu'une formation obligatoire ?](#) (MAJ mars 2022)

Modèles FEP

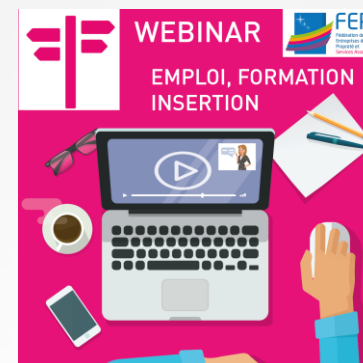
- [Convocation à l'entretien professionnel](#)
- [Information figurant dans un document remis à l'occasion d'embauche](#)
- [Article 7- Annexe 1](#) Liste complète de l'effectif du chantier établie par l'entreprise sortante
- [Article 7- Annexe 3](#) Passeport professionnel



**Retrouvez toutes nos publications
sur le site
[**www.monde-proprete.com**](http://www.monde-proprete.com)**



Retrouvez les replays et tous les prochains webinaires du Monde de la Propreté sur le portail www.monde-proprete.com



AG2R LA MONDIALE & LA BRANCHE PROPRETE

AG2R LA MONDIALE est le partenaire historique et l'interlocuteur privilégié de la branche professionnelle.

Les Partenaires sociaux de la Branche Propreté font confiance au groupe AG2R LA MONDIALE pour gérer la prévoyance (arrêt de travail, décès,...), la mutuelle (hospitalisation, dentaire, optique) et le fonds social des salariés.

Prévoyance



Un régime de prévoyance piloté par la Branche

8 511 entreprises adhérentes
90 645 salariés non cadre

Frais de Santé



Un régime Frais de santé piloté par la Branche

12 400 entreprises adhérentes
700 900 salariés non cadre

Fonds Social dédié



Fonds Social pour la mise en œuvre

d'Aides financières
d'actions de Prévention

Retraite Complémentaire



AG2R Agirc-Arrco

Près de **110** branches professionnelles suivies par AG2R LA MONDIALE



**Merci
de votre attention**



Partenaire de la Branche en prévoyance et frais de santé

**A très bientôt
sur le
Monde de la Propreté !**

