

## Webinaire : Les entretiens professionnels

Les réponses à vos questions lors du Webinaire du 24 juin 2021.

### 1. Si modification périodicité quid de l'obligation à 6 ans des 3 entretiens ?

Elle peut être redéfinie par l'accord qui va primer sur la loi qui devient dans ce cas supplétif.

### 2. Peut-on choisir la 1<sup>ère</sup> option pour un collaborateur et l'option 2 pour un autre ?

Oui

### 3. Est-il possible de « sous-traiter les entretiens annuels et pro » à des sociétés spécialisées ou non ?

Oui, dès lors que leur contenu est conforme, la loi ne traite pas la question de « qui le réalise ».

### 4. La pénalité est à verser uniquement en cas de contrôle ?

Non. Elle doit être versée spontanément lorsque l'on constate que l'obligation n'a pas été respectée pour certains salariés

### 5. Le co-financement peut-il prendre la forme d'une facture directe de l'OF à l'entreprise d'une partie de la formation ? (et donc sans abondement sur le CPF du salarié)

Oui, peu importe la modalité, ce qui compte c'est la participation de l'entreprise.

### 6. Si on décide de faire une campagne EP tous les 2 ans, il faut le formaliser dans un accord ?

Non, ce n'est pas indispensable, la loi n'envisage pas cette possibilité. Mais cela peut permettre d'avoir des pratiques légitimées par accord vis à vis des membres du CSE et des salariés.

### 7. Pourriez-vous revenir sur la possibilité de reporter l'échéance de l'entretien professionnel au 30/09. Dans quelle condition est-ce possible ?

Le Ministère indique dans son Q/R du 21 juin qu'il y a une tolérance pour le dernier entretien qui devait se tenir avant le 30 juin. Compte tenu du fait que l'entretien de bilan est officiellement reporté au 30/09 et que le dernier entretien peut être couplé à l'entretien de bilan, il peut de fait être reporté également.

### 8. Qu'est-ce qu'une procédure contradictoire ?

C'est une procédure dans laquelle le contrôleur établit un premier rapport qui est soumis au contrôlé qui a un délai pour répondre. La décision définitive intervient après la prise en compte des réponses.

**9. Comment justifier la formation CPF sur le temps de travail. Ce n'est pas précisé dans le dossier CPF demandé par le salarié ?**

Par tout moyen, on peut formaliser éventuellement un planning de formation avec l'accord de l'entreprise pour les absences en résultant.

**10. Si on lance une communication de campagne sur les entretiens professionnels et qu'un collaborateur ne fait pas son entretien, est-ce qu'on peut conclure qu'il n'a pas voulu faire son entretien même si on n'a pas un écrit de son refus concret.**

Il n'est pas nécessaire d'avoir un écrit pour le refus. Il faut plutôt démontrer que vous avez proposé.

**11. Si on ne rend pas compte de cette information au CSE. Quel est l'incidence ?**

Le CSE peut le réclamer et a le droit de l'obtenir. Il s'agit également d'un délit d'entrave et d'un signe de mauvaise foi en cas de contrôle.

**12. Les dirigeants ne font pas leurs entretiens professionnels ni leurs bilans. Pouvons-nous être sanctionnés si contrôle ?**

Oui, s'ils sont salariés. Mais peut être pouvez -vous montrer que vous leur avez proposé.

**13. Est-ce que l'offre de formation CPF pourra être assouplie vers des formations plus courtes et moins certifiante ?**

Ce n'est pas vraiment à l'ordre du jour. Il est plutôt question, vu le déficit de France compétences, de restreindre les formations éligibles. Mais de toute façon il faudra changer la loi pour modifier l'éligibilité. Soit rien à attendre avant au plus tôt fin 2022.

**14. Comment traiter les collaborateurs en absence longue durée discontinu sur les 6 dernières années dans le suivi de notre obligation ?**

La suspension du contrat suspend l'obligation. Il faut faire l'entretien au retour mais pas rattraper ceux qui auraient dû être faits pendant la période d'absence.

**15. Peut-on revenir sur le point des CACES engins de levage ?**

Le CACES permet de couvrir des obligations de sécurité mais il n'est pas obligatoire. Donc la formation peut être retenue dans le bilan.

**16. Quel impact a une absence longue d'un collaborateur sur le délai de réalisation du bilan à 6 ans ?**

Voir la réponse ci-dessus.

**17. Y a-t-il des notions sur la durée d'une action de formation svp ?**

Non, pas de durée minimale. C'est d'ailleurs rappelé dans le Q/R du 21 juin. En revanche, il faut que la durée soit cohérente avec l'objectif, c'est à dire qu'elle permette vraiment d'atteindre la compétence visée. En d'autres termes, plus la durée est courte, plus la compétence visée doit être elle-même réduite.

**18. Une formation financée par le FNE peut-elle être comptabilisée au titre du bilan à 6 ans ?**

Oui, le fait que la formation ait fait l'objet d'un financement externe n'est pas un critère.

**19. Cette définition des FO est-elle la même que pour les FO ne pouvant pas être financées par le FNE ? Plus précisément, le CACES peut-il être financé au titre du FNE ?**

Non. Le FNE est plus restrictif.

**20. L'entretien pro doit-il être réalisé à date anniversaire précise ou dans l'année révolue ?**

Dans l'année. La date anniversaire est une date butoir.

**21. Nous fonctionnons en campagne d'entretien d'octobre à mars, quid des embauches hors campagne ?**

Il faut soit les traiter de date à date, soit les repositionner sur la campagne suivante avec le risque de dépasser le délai de six ans.

**22. Est-il possible d'organiser des webinaires de sensibilisation pour mes managers mais aussi pour nos collaborateurs ? ou des formations courtes ?**

Oui bien sûr. Il suffit de demander 😊

**23. Qu'est-ce qu'il en est si nous faisons les entretiens pros mais pas l'entretien de bilan ?**

Vous n'êtes pas sanctionnable puisque l'obligation porte sur les entretiens professionnels et la formation.

**24. L'entretien de bilan doit-il être formalisé différemment que l'entretien pro ?**

Il faut juste un complément sous forme de récapitulatif de parcours.

**25. La formation doit-elle avoir un nombre d'heures minimum pour être prise en compte ? Est-ce qu'une demi-journée de formation peut-elle répondre à l'obligation de formation au bout de 6 ans ?**

Voir réponse ci-dessus sur la durée.

**26. Il faut cet accord avec effet rétroactif ?**

Il n'a pas d'effet rétroactif s'il est signé au cours de la période.

**27. Et les prud'hommes sur ce sujet ?**

Ils ne se sont pas prononcés sur la validité de tels accords.

**28. N'avons pas fait l'entretien bilan état récapitulatif lors du 3ème entretien pro - il est donc effectué à part - sommes-nous sujet aussi à l'amende de 3000 euros si cet entretien bilan état récapitulatif n'est pas effectué ?**

Non

**29. L'entretien Bilan est-il aussi soumis à la sanction ?**

Non

**30. Quelle est votre préconisation sur la durée d'une action de formation ?**

Voir réponse ci-dessus.

**31. Dans quel texte légal est-il indiqué que l'EP et le bilan peuvent être confondus et donc réalisés au même moment, merci**

L 6315-1

I. — Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

C'est au cours de l'entretien professionnel qu'est fait le bilan.