

# Convention collective des salariés en portage salarial (IDCC 3219) Avenant n°7 du 18 février 2020 relatif à l'entretien professionnel

Entre

Le PEPS représenté par M. Patrick LEVY-WAITZ

D'une part

Et

La F3C CFDT représentée par Mme Marie BUARD  
La CFE-CGC représentée par M. Michel DELAFORCE  
La CFTC représentée par M. Jean-Marie ARGENCE  
La CGT représentée par M. Denis GRAVOUIL  
La FO représentée par Mme Cathy SIMON

D'autre part

Il est convenu ce qui suit :

## Préambule

Le salarié en portage salarial, du fait de son expertise et de son autonomie (tel que le rappelle l'article L1254.2 du Code du Travail), présente des particularités qui impactent directement le dispositif de l'entretien professionnel, tel qu'il est prévu par la loi.

L'entretien professionnel est un droit au bénéfice du salarié. Il a pour objet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de compétences et d'emploi et d'identifier ses besoins de formation.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que l'entretien professionnel est important pour le secteur et doit permettre au salarié porté de faire le point sur le développement de son activité, d'envisager le repositionnement de son offre (et donc ses compétences) ou encore de bénéficier d'un accompagnement visant la progression de ses soft-skills.

Aussi, les entreprises de portage salarial doivent se mobiliser pour assurer la bonne tenue des entretiens professionnels, sans pour autant risquer d'être pénalisées en dehors de leur responsabilité.

Cet avenant à la convention collective apporte des précisions quant à l'organisation de l'entretien professionnel sur la branche.

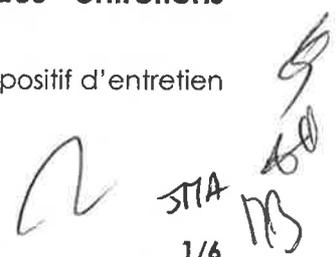
## Article 1<sup>er</sup> - Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des salariés en portage salarial, exerçant leurs activités en France, y compris dans les DOM.

Aucune disposition particulière n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 2 - Information des salariés portés sur le dispositif des entretiens professionnels

Il est rappelé que tout salarié porté doit être informé lors de son embauche du dispositif d'entretien professionnel dont il bénéficie.

 STA  
1/6 MS

### **Article 3 - Périodicité de l'entretien professionnel**

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que compte tenu des particularités de l'activité en portage salarial, et de la présence de salariés dont le temps de travail (correspondant à l'exécution de prestation de portage salarial) est inférieur à la durée légale du travail (cumul d'activités), la périodicité de l'entretien professionnel, telle que prévue par le Code du travail, n'est pas totalement adaptée.

Aussi, ils décident de définir une périodicité propre à la branche du portage salarial :

- Salariés dont le temps de travail annuel (correspondant à l'exécution de prestation de portage salarial) est inférieur à la durée légale du travail : l'entretien a lieu tous les 4 ans. Le salarié peut demander un entretien tous les deux ans s'il le souhaite. L'entretien bilan intervient tous les 6 ans.
- Salariés à temps plein : l'entretien a lieu selon la périodicité prévue par le Code du Travail.

### **Article 4 - Convocation aux entretiens professionnels**

Les partenaires sociaux conviennent que tout salarié porté doit être invité à son entretien professionnel, 1 mois avant l'échéance à laquelle il doit être tenu.

L'invitation horodatée à cet entretien devra pouvoir être produite par l'entreprise de portage salarial, en cas de contrôle par les autorités compétentes ou en cas de litige.

Faute de réponse, cette première invitation sera suivie d'une relance, dans les mêmes conditions, 2 semaines après la première invitation.

Sous réserve du respect de ces modalités de convocation et de la capacité à en produire la preuve, la branche reconnaît que l'entreprise de portage salarial aura mis en œuvre les moyens nécessaires pour organiser l'entretien professionnel. L'entreprise ne saurait alors être pénalisée pour défaut de tenue de ces derniers, tel que le prévoit l'article L6323-13 du Code du Travail.

### **Article 5 - Organisation de l'entretien professionnel**

Compte tenu des spécificités de fonctionnement du portage salarial et en particulier du fait que le salarié porté est autonome dans l'organisation de son temps de travail, l'entretien professionnel ne peut être considéré que comme organisé en dehors du temps de travail. Aussi, le temps que consacre le salarié porté ne fait pas l'objet d'une rémunération par l'entreprise de portage salarial.

### **Article 6 - Contenu de l'entretien professionnel**

Afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle, les partenaires sociaux rappellent l'importance à accorder dans le cadre de l'entretien professionnel, à la diffusion d'information sur les dispositifs d'accès à la formation.

Ainsi, les entreprises de portage salarial sont invitées, au cours de l'entretien, à présenter à leurs salariés portés :

- Les possibilités d'accès et de financement de la formation au titre du plan de développement des compétences.
- Le Compte Personnel de Formation, ses moyens d'activation et les possibilités d'obtention d'abondements complémentaires.
- Le rôle du Conseil en Évolution Professionnelle.
- Les possibilités offertes par la Validation des Acquis de l'Expérience.
- Les dispositifs de formation en alternance.

Le salarié porté fait part des besoins de formation qu'il a identifiés.

Les partenaires sociaux proposent en annexe de cet avenant, un modèle de grille guidant le déroulement de l'entretien professionnel.

### **Article 7 - Digitalisation de l'entretien professionnel**

Les modalités de l'entretien professionnel doivent être communiquées au salarié porté au plus tard lors de la convocation.

Afin de faciliter la tenue des entretiens professionnels et ainsi de le promouvoir auprès des salariés

portés, la branche reconnaît la légitimité de process digitalisés, pour toute ou partie, dès lors que :

- Le consentement du salarié porté a été acquis,
- Le cadre juridique encadrant le contenu de l'entretien professionnel est respecté,
- Un échange contradictoire est assuré,
- Le salarié porté a la possibilité de demander un entretien avec un permanent de sa société de portage salarial.

La digitalisation de l'entretien professionnel ouvre la possibilité d'organiser l'entretien professionnel en dehors des locaux de l'entreprise de portage salarial.

Tout entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un écrit dont une copie est remise au salarié porté dans les 15 jours suivant l'entretien.

## **Article 8 - Durée - Date d'entrée en application - Révision - Dénonciation**

**8.1** Le présent avenant entre en application le jour de publication d'avis d'extension au Journal Officiel pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires et le premier jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension pour l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective.

**8.2** Le Secrétariat de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au Ministère en charge du travail.

**8.3** Le présent avenant est déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au Ministère pour demander son extension.

**8.4** Le présent accord ou avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

**8.5** Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

Fait à Paris

Le 18 février 2020

Le PEPS  
représenté par M. Patrick LEVY-WAITZ



La F3C CFDT  
représentée par Mme Marie BUARD



La CFE-CGC  
représentée par M. Michel DELAFORCE



La CFTC  
représentée par M. Jean-Marie ARGENCE



La CGT  
représentée par M. Denis GRAVOUIL

La FO  
représentée par Mme Cathy SIMON



# Annexe 1 à l'avenant n°7 du 18 février 2020 relatif à l'entretien professionnel Modèle de grille guidant le déroulement de l'entretien professionnel

Date de l'entretien :	Date du précédent entretien :
Motif : <input type="checkbox"/> entretien tous les deux ans <input type="checkbox"/> retour de congé	Motif : <input type="checkbox"/> entretien tous les deux ans <input type="checkbox"/> retour de congé

## 1. Participants

Salarié Porté		Pour l'EPS	
Nom		Nom	
Prénom		Prénom	
Date naissance		Fonction	
Date d'embauche			
Classification	<input type="checkbox"/> Junior <input type="checkbox"/> Senior		

## 2. Parcours de formation dans la société de portage

Formation initiale		Formation professionnelle	
Date (année)	Intitulé/Contenu	Date (année)	Intitulé/Contenu

## 3. Parcours professionnel, étapes les plus significatives

Date début	Date fin	Intitulé du poste	Fonction exercée	Compétences mobilisées

## 4. Champ de compétences du salarié porté

Le salarié est invité à lister les compétences qu'il propose, à en évaluer son niveau d'expertise et à apporter tout commentaire (compétence à renforcer, compétence en fin de cycle...).

  
 J14  
 MS

Compétence	Niveau d'expertise (sur 5)	Commentaires
<b>Compétences transverses (posture de travailleur indépendant)</b>		
Capacité à démarcher des clients		
Capacité à concevoir son offre		
Capacité à tarifier son offre		
Gestion de son autonomie		
<b>Compétences métiers proposée en prestation</b>		

### 5. Bilan des deux années écoulées

Points forts des réalisations du collaborateur de l'année écoulée	Difficultés rencontrées dans l'année écoulée

### 6. Bilan formation depuis le dernier entretien professionnel

- Avez-vous suivi une action de formation depuis votre dernier entretien professionnel ?

OUI  NON, pourquoi :

Date début	Date fin	Type d'action
		<input type="checkbox"/> Action de formation, intitulé : <input type="checkbox"/> Bilan de compétences <input type="checkbox"/> VAE <input type="checkbox"/> Alternance
<b>Commentaire du salarié</b> (efficacité, intérêt, utilité, compétences développées, opérationnalité...)		
		<input type="checkbox"/> Action de formation, intitulé : <input type="checkbox"/> Bilan de compétences <input type="checkbox"/> VAE <input type="checkbox"/> Alternance
<b>Commentaire du salarié</b> (efficacité, intérêt, utilité, compétences développées, opérationnalité...)		

- Une des actions précitées vous a-t-elle permis d'obtenir une certification ?

OUI  NON

Si oui, précisez laquelle (nom de la certification, niveau) :

*NS*  
*5114 173*

## 7. Évolution

- Votre tarification horaire a-t-elle progressé depuis votre dernier entretien professionnel ?  
 OUI  NON

## 8. Projet de formation

- Avez-vous un objectif de formation/certification pour les 2 années à venir ?  
 OUI  NON

Si oui, précisez laquelle (nom de la formation/certification, niveau) :

Connaissez-vous les modalités d'accès à la formation ?	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Souhaitez-vous suivre une formation ?	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Souhaitez-vous bénéficier d'un Conseil en Évolution Professionnelle ?	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Souhaitez-vous faire une VAE ?	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Avez-vous réfléchi à l'utilisation de votre CPF ?	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Avez-vous activé votre compte CPF ?	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Avez-vous assez de crédit CPF pour votre projet formation ou un abondement est-il nécessaire ?	<input type="checkbox"/> Assez de crédit <input type="checkbox"/> Pas assez de crédit

## 9. Perspectives professionnelles

- À court terme :
- À moyen/long terme :

## 10. Synthèse et plan d'actions éventuel

Signatures

  
  
  
  
  
6/6