

Entretien professionnel obligatoire : rappel des règles applicables

Tous les 2 ans, le salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel organisé par l'employeur et consacré à l'examen de ses perspectives d'évolution professionnelle. Il doit également être proposé au salarié après certaines absences.

Tous les 6 ans, il donne lieu à un état des lieux récapitulatif.

ATTENTION : il ne doit pas être confondu avec l'entretien annuel d'évaluation.

1- Quelles sont les règles générales applicables à l'entretien professionnel ?

Objet

Tout le personnel du cabinet dentaire doit en bénéficier (salariés en CDI, CDD, à temps plein ou temps partiel). L'entretien permet d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle notamment en matière de qualifications et d'emploi et d'identifier les besoins d'accompagnement ou de formation du salarié.

ATTENTION : cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Périodicité

Tous les 2 ans : entretien professionnel périodique

Tous les 2 ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent), l'employeur doit recevoir ses salariés dans le cadre d'un entretien professionnel.

ATTENTION : à son embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec lui.

Et après certaines absences :

Il est systématiquement proposé au salarié lorsqu'il reprend son activité après une absence pour :

- congé maternité,
- congé parental d'éducation (à temps complet ou partiel)
- congé de proche aidant,
- congé d'adoption,
- congé sabbatique,
- période de mobilité volontaire sécurisée,
- arrêt longue maladie,
- mandat syndical.

Tous les 6 ans : entretien d'état des lieux "bilan"

Il comporte un récapitulatif du parcours professionnel.

2- Comment est organisé l'entretien professionnel ?

Convocation

- L'employeur convoque le salarié par un écrit avec la date, l'heure et le lieu de l'entretien.
- Il laisse un délai suffisant au salarié pour préparer celui-ci.

Préparation

- L'employeur remet un document au salarié en vue de préparer l'entretien.
- *Voir nos documents de préparation d'entretien*

Tenue

- L'entretien a lieu
 - **durant le temps de travail** (pas de retenue de rémunération), c'est un temps d'échange et de dialogue,
 - **dans les locaux** de l'entreprise (en principe), éventuellement sous forme de visioconférence en cas de circonstances exceptionnelles (une crise sanitaire).

3- Quel est le contenu de l'entretien professionnel ?

Entretien professionnel périodique

Outre, l'examen des perspectives d'évolution professionnelle et l'identification des besoins de formation du salarié, il doit obligatoirement contenir des informations sur :

- la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- l'activation du compte personnel de formation (CPF) du salarié,
- le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Entretien d'état des lieux "bilan"

Cet entretien spécifique comporte un récapitulatif du parcours professionnel du salarié pour :

- Vérifier que les entretiens professionnels ont bien eu lieu.
- Apprécier si le salarié a, soit :
 - suivi au moins une action de formation,
 - acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE,
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans tous les cas, l'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un **compte rendu** (daté) dont une copie est obligatoirement remise au salarié. Il peut être signé par les parties (mais ce n'est pas obligatoire).

À noter : Dans le cas d'un éventuel refus du salarié de participer à l'entretien : penser à en prendre acte par écrit.

4- Que sont les formations obligatoires ?

Au moins une fois par période de 6 ans, le salarié doit bénéficier d'une formation autre que les formations obligatoires prévues par le Code du travail.

Est considérée comme obligatoire toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction (en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires). Seules les actions rendues obligatoires par un texte de référence sont concernées.

Les autres actions du plan de développement des compétences imposées par l'employeur, à son initiative, ne sont pas concernées et entrent donc dans la catégorie des formations non obligatoires.

Ce sont donc les formations qui concourent au développement des compétences des salariés et, notamment, celles qui ont pour objet de :

- participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail.
- permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

5- Comment s'entend la « progression salariale ou professionnelle » ?

L'entretien récapitulatif doit permettre de vérifier si le salarié a bénéficié d'une progression :

- salariale : elle s'apprécie tant au niveau individuel que collectif ;
- professionnelle : elle comprend la progression « verticale », au niveau des différents échelons hiérarchiques ainsi que la mobilité « horizontale », qui consiste en une progression des responsabilités ou d'un changement de métier.

6- Comment justifier du respect de son obligation ?

L'employeur justifie du respect de son obligation en prouvant que son salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire.