



Entretien professionnel 2020 : rappel des règles applicables

Le Gouvernement a récemment actualisé son questions-réponses concernant l'entretien professionnel afin de prendre en compte les aménagements effectués dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.

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

Objet

Tout le personnel du cabinet dentaire doit en bénéficier (que les salariés soient en CDI, CDD, à temps plein comme à temps partiel). L'entretien doit permettre d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi et 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 : OBLIGATOIRE

Tous les 2 ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent), vous devez recevoir vos 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 a nécessairement lieu lorsque le salarié reprend son activité après un(e) :

- congé de 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 (ALD),
- mandat syndical.

Tenue

L'entretien a lieu durant le temps de travail (pas de retenue de rémunération), c'est un temps d'échange et de dialogue.

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)

Il a lieu en principe dans les locaux de l'entreprise, **mais cette disposition a également été assouplie du fait de la crise sanitaire et il est possible de le réaliser sous forme de visioconférence.**

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.

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

2- Quelles formations sont considérées comme 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 tel que mentionné ci-dessus sont donc 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 :

- favoriser l'adaptation de vos salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- 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.



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

L'entretien récapitulatif doit notamment 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 en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

4- Comment justifier du respect de son obligation ?

Jusqu'au 31 décembre 2020, vous avez deux possibilités alternatives pour justifier de votre obligation :

- soit vous appliquez la règle issue de la loi du 5 mars 2014 (réforme de la formation professionnelle) en démontrant que votre salarié a des entretiens professionnels tous les deux ans et bénéficié d'au moins de deux des trois mesures suivantes :
- action de formation
- acquisition d'une certification
- progression salariale ou professionnelle

Cette règle ne sera plus applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

-soit vous appliquez la règle édictée par la loi du 5 septembre 2018 (avenir professionnel), en démontrant que votre salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire.

Cette règle sera la seule applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

Tous les 6 ans : « bilan périodique » ou « état des lieux récapitulatif » :

Il s'agit d'un entretien professionnel spécifique comportant un récapitulatif du parcours professionnel du salarié pour :

- vérifier que les entretiens professionnels ont bien eu lieu
- apprécier si le salarié a :
 - suivi au moins une action de formation
 - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Spécial COVID 19 : La date butoir initiale pour effectuer ce bilan était le 7 mars 2020, mais cette année en raison de la crise sanitaire et de ses conséquences, les dispositions relatives à l'entretien professionnel ont été adaptées : vous avez jusqu'au 31 juin 2021 pour réaliser ces entretiens récapitulatifs.