

LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Outre les entretiens annuels, certains événements de la vie professionnelle d'un salarié obligent l'employeur à conduire un entretien.

- **Dans quel cas un entretien doit-il être mené ?**

Faisons le point !

Dans quels cas l'entretien est-il obligatoire ?

1 - Pour faire le point sur la carrière du salarié :



- **Tous les 2 ans** dans le cadre de l'**entretien professionnel** afin de faire le point sur les perspectives d'évolutions professionnelles du salarié et de l'informer sur les mécanismes d'évolution professionnelle (VAE, CPF, ...) ;
- **Tous les 6 ans** dans le cadre du **bilan de parcours professionnel** afin de faire un état des lieux du parcours professionnel du salarié.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'absence de tenue de ces entretiens expose la société à des pénalités financières.

2 - En cas de mandat de représentant du personnel :

- En **début de mandat** si le salarié le demande, afin de faire le point sur les conséquences du mandat sur l'emploi
- En **fin de mandat** si le salarié a bénéficié d'heures de délégation à hauteur de 30% de sa durée de travail.

3 - En cas de retour de congé :

En cas de retour d'**arrêt maladie** de longue durée, de congé **maternité** ou d'**adoption**, de congé **parental d'éducation** à temps plein ou temps partiel, de congé **sabbatique**, de période de **mobilité volontaire sécurisée**.

Cet entretien permet d'organiser le retour à l'emploi, de déterminer les besoins en formation et d'examiner les conséquences de l'absence sur la rémunération et la carrière.

L'entretien peut avoir lieu avant la reprise du travail.

Comment formaliser l'entretien ?

L'entretien doit donner lieu à l'élaboration d'un compte rendu signé par les parties.

Ce compte rendu doit permettre de garder une trace des constats faits par les parties, des éventuelles difficultés mises en avant et des propositions faites pour y remédier.

Quelles suites donner à l'entretien ?

Si lors de l'entretien les parties ont fait le constat de l'existence de difficultés, ou de la nécessité d'apporter des correctifs à l'organisation de travail, il est recommandé de prévoir un entretien « étape » après quelques mois pour faire la bonne mise en œuvre des mesures prises et leur efficacité.

