



LES ENTRETIENS OBLIGATOIRES AVEC LE SALARIÉ

En dehors de l'entretien annuel d'évaluation qui a un caractère facultatif (mais qui est largement pratiqué), vous avez l'obligation d'organiser des entretiens périodiques avec vos salariés, en fonction de la situation dans laquelle ils se trouvent.

Entretien professionnel

Le salarié doit être, dès l'embauche, informé de cet entretien qui a pour objet :

- D'identifier ses besoins de formation,
- D'évoquer ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications et emploi)
- Et de l'informer de la validation des acquis de l'expérience, de l'activation de son CPF et de la possibilité d'avoir recours au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel doit être réalisé tous les 2 ans, formalisé par un écrit et proposé au retour de certaines absences : congé maternité, congé parental, arrêt maladie de plus de 6 mois, etc.

Tous les 6 ans, il est obligatoire de faire un état des lieux et de dresser un bilan du parcours professionnel du salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'absence d'entretien et de formation au cours des 6 années précédant l'entretien « bilan », est sanctionnée par l'abondement du CPF du salarié concerné, à hauteur de 3 000 €.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le salarié peut même obtenir des dommages et intérêts s'il démontre un préjudice.

Entretien dans le cadre du forfait annuel en jours

L'employeur doit évoquer avec les salariés soumis à une durée annuelle du travail déterminée en jours :

- Leur charge de travail,
- L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle,
- La rémunération
- Ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

Si, les modalités pratiques et périodiques de ces échanges ne sont pas prévues par l'accord instituant le forfait annuel en jours, l'employeur doit organiser à minima un entretien par an pour évoquer les thèmes précités.

Le défaut d'entretien prive le forfait annuel en jours d'effet et l'employeur pourra, notamment, être exposé au paiement de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires.

Entretien des représentants du personnel

Au début de son mandat et à leur demande, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical et le salarié titulaire d'un mandat syndical, bénéficient d'un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de leur emploi.

À l'issue du mandat, si le titulaire d'un mandat syndical ou le représentant du personnel titulaire disposait d'heures de délégation représentant annuellement au moins 30 % de la durée de travail contractuelle, il bénéficie d'un entretien professionnel.

Cet entretien a vocation à recenser les compétences acquises et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Il n'y a pas de sanction spécifique à ce jour mais, à défaut d'entretien, le salarié pourrait obtenir des dommages et intérêts, s'il démontre un préjudice.

Entretien des salariés en situation de télétravail

L'employeur doit organiser annuellement un entretien avec chaque salarié en situation de télétravail afin d'évoquer notamment ses conditions d'activité et sa charge de travail.

Il n'y a pas de sanction légale mais, à défaut d'entretien, le salarié pourrait obtenir des dommages et intérêts, s'il démontre un préjudice.

Dès lors d'un entretien est obligatoire, Il est indispensable de conserver la preuve de sa tenue par écrit.

À défaut, des sanctions financières sont encourues.

**Nos équipes se tiennent à votre disposition
pour toute question complémentaire concernant la mise en œuvre de
ces entretiens ou leur formalisme !**