

Les entretiens obligatoires avec le salarié

En dehors de l'entretien annuel d'évaluation qui a un caractère facultatif (mais qui est largement pratiqué), l'employeur a l'obligation d'organiser des entretiens dont certains sont liés à des situations particulières. Il faut les répertorier afin d'ajuster les procédures et le contenu des entretiens, d'autant qu'il y a des sanctions. Il faut noter que, pour prouver que ces entretiens ont eu lieu, la rédaction d'un compte-rendu est indispensable.

L'entretien professionnel

Le salarié doit être, à l'embauche, informé de cet entretien. Il a pour objet d'identifier les besoins de formation du salarié, d'évoquer ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications et emploi) et de l'informer de la validation des acquis de l'expérience.

L'entretien professionnel doit être réalisé tous les 2 ans, et systématiquement au retour de certaines absences : congé maternité, congé parental, congé d'adoption, arrêt maladie de plus de 6 mois...

Tous les 6 ans, il est obligatoire de faire un état des lieux et de dresser un bilan du parcours professionnel du salarié ; il s'agit de vérifier que les entretiens professionnels ont bien eu lieu, que le salarié a bénéficié d'une action de formation ou a acquis des éléments de certification professionnelle par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ou encore a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Il faut rédiger un compte-rendu de l'état des lieux dont une copie est remise au salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'absence d'entretien est sanctionnée par l'abondement du CPF du salarié concerné, à hauteur de 100 heures ou 130 heures financées par l'employeur à raison de 30 € par heure.

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

L'entretien avec les salariés en convention de forfait annuel en jours

L'employeur doit évoquer avec les salariés en forfait annuel en jours la charge de travail, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, la rémunération et 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 est, notamment, exposé au paiement de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires.

Entretiens avec les salariés représentants du personnel

Au début de mandat et à sa demande, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le salarié titulaire d'un mandat syndical, bénéficie d'un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de son 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, bénéficie d'un entretien. 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 légale mais le salarié pourrait obtenir des dommages-intérêts s'il démontre un préjudice.

Entretien avec les salariés en situation de télétravail

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

Il n'y a pas de sanction légale mais le salarié pourrait obtenir des dommages-intérêts s'il démontre un préjudice.

Il est indispensable de faire un certain nombre d'entretiens dans l'entreprise, et de conserver la preuve de la tenue de ces entretiens. À défaut des sanctions sont encourues. Leur mise en œuvre ainsi que leur formalisation imposent une préparation spécifique.

Contactez HARMONIUM
pour un diagnostic personnalisé !