douls & associés
experts-comptables, commissaires aux comptes

Fiche client
Social

LES EXPERTS-COMPTABLES VOUS INFORMENT
20 avril 2023

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 avec vos salariés en fonction de la situation dans laquelle ils se trouvent. Ne pas tenir ces entretiens, c'est s'exposer à des sanctions, qui pour certaines peuvent coûter très chères !

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, 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, 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. 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 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 pourrait obtenir des dommages et intérêts s'il démontre un préjudice.

Entretien « 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.

Entretien « 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 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 légale mais le salarié pourrait obtenir des dommages-intérêts, s'il démontre un préjudice.

Entretien « 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 leur tenue. À défaut, des sanctions financières sont encourues. Leur mise en œuvre, ainsi que leur formalisation imposent une préparation spécifique. Votre expert-comptable peut vous aider. Contactez-le pour un diagnostic personnalisé !