

Les entretiens obligatoires

Octobre 2023



Préambule

Outre l'aspect fidélisation du salarié par des entretiens RH en entreprise, certains entretiens sont obligatoires pour l'employeur.

En effet, cela est le cas pour l'entretien professionnel et l'entretien forfait jours. A l'inverse, l'entretien annuel d'évaluation n'a qu'un caractère facultatif pour l'employeur.

Nous faisons le point sur ces différents entretiens dans cette note.

1. L'entretien professionnel

1.1. Obligation et fréquence

L'entretien professionnel est obligatoire quel que soit la taille de l'entreprise et quel que soit la nature des contrats de travail.

Cet entretien doit être réalisé tous les 2 ans, et systématiquement au retour de certaines absences comme le congé maternité, congé parent, arrêt maladie de plus de 6 mois,

1.2. Objet

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives **d'évolutions professionnelles**, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Lors de l'entretien, un bilan sur les actions de formation et d'évolution est proposé.

Enfin, il s'agit d'une réflexion sur l'avenir du salarié, sur le poste occupé et son projet professionnel.

1.3. Risques

En l'absence de mise en œuvre d'entretien professionnel, l'employeur commet une faute et s'expose au paiement de dommages et intérêts pour le salarié.

De plus, dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, lorsque le salarié n'a pas bénéficié d'entretien professionnel au cours des 6 dernières années, l'employeur **doit abonder le compte personnel de formation** (CPF) du salarié de 3 000 euros.

Enfin, il pourra être difficile pour l'employeur de mettre en place un licenciement économique.

2. L'entretien d'évaluation

2.1. Obligation et fréquence

A l'inverse, cet entretien d'évaluation est facultatif sauf s'il est défini par convention ou accord d'entreprise.

Cet entretien peut être organisé à l'année ou au semestre.

2.2. Objet

L'objectif de l'entretien d'évaluation est d'évaluer les performances et compétences du salarié. De plus, il s'agira de dresser un bilan de la période écoulée et de définir les objectifs.

2.3. Risques

Nous conseillons de réaliser des entretiens d'évaluation avec vos salariés afin d'éviter leur démotivation.

De plus, cela peut poser difficulté par la suite au titre de la preuve pour justifier l'insuffisance professionnelle du salarié

3. L'entretien forfait jours

3.1. Obligation et fréquence

L'employeur est obligatoirement tenu d'organiser un entretien annuel avec les salariés en forfait jours et ce quel que soit la taille de l'entreprise.

L'employeur doit organiser cet entretien au moins une fois par an avec le salarié. La convention collective ou l'accord collectif qui instaure le forfait jours ou le cas échéant l'employeur, peuvent prévoir plusieurs entretiens au cours de l'année.

Nous conseillons aux employeurs d'en prévoir au moins 2 par an.

3.2. Objet

Cet entretien a pour objectif de s'assurer que la charge de travail du salarié est raisonnable. Ainsi, cela permet de veiller à la santé et à la sécurité du salarié.

3.3. Risques

Le non-respect de cette obligation entrainera **la nullité de la convention de forfait annuel en jours**.

De plus, le salarié pourra demander :

- **Le rappel des heures supplémentaires** à partir de la 35^{ème} heures. En effet, le salarié sera considéré comme ayant perçu une rémunération pour 35 heures hebdomadaires.
- **Le paiement de dommages et intérêts** pour non-respect des durées maximales du travail et des durées minimales de repos.

Le paiement de dommages et intérêts pour travail dissimulé.

Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée.

Contact

Claire APPELGHEM

Responsable du service RH/Droit social

Claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com