

1 ZOOM SUR LES ENTRETIENS INDIVIDUELS

La fin d'année est souvent synonyme d'entretien annuel pour les salariés.

Mais dans quel cas un tel entretien individuel est obligatoire ?

Un entretien doit être organisé dans les cas suivants :

- Entretien professionnel (au moins tous les 2 ans) ;
- Bilan de parcours professionnel (au moins tous les 6 ans) ;
- Entretien de fixation des objectifs et/ou de détermination des conditions et modalités de versement de la rémunération variable (selon la périodicité déterminée) ;
- Entretien de suivi du forfait annuel en jours (au moins tous les ans) ;
- Entretien de suivi du télétravail (au moins tous les ans) ;
- Entretien en début de mandat de représentant du personnel ou de mandat syndical ;
- Entretien en fin de mandat de représentant du personnel ou de mandat syndical ;
- Entretien au retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel suite à la naissance d'un enfant, arrêt longue maladie.

IMPORTANT

Pensez à programmer vos entretiens individuels !

2 LES JURISPRUDENCES DE NOVEMBRE

Cass. soc. 11 octobre 2023 n° 22-13.770

Par principe, tout document mettant des obligations à la charge du salarié ou contenant des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail, doit être rédigé en français. A défaut, il est inopposable au salarié.

Par exception, les documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers peuvent être rédigés en langue étrangère.

Cass. soc. 15 novembre 2023, n° 22-11.442

Dans le cadre de son pouvoir de Direction, l'employeur peut fixer unilatéralement les objectifs d'un salarié, à condition que ceux-ci soient réalistes et réalisables, et qu'ils aient été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.

En cas de contentieux, c'est à l'employeur de rapporter la preuve du caractère réaliste et réalisable des objectifs.

3 RAPPEL

Si certains de vos salariés bénéficient d'une convention annuelle de forfait en jours, pensez à leur demander de solder leurs jours de repos supplémentaires.

A défaut, la société peut être contrainte d'indemniser avec application d'une majoration les jours travaillés au-delà du forfait