



## FLASH INFO DU 16/06/2021

### Entretiens professionnels

Depuis mars 2014, l'employeur a l'obligation de faire passer :

- un entretien professionnel à ses salariés tous les 2 ans,
- un entretien bilan tous les 6 ans.

Ces entretiens sont également obligatoires après certaines absences (congé maternité, congé parental d'éducation, congé sabbatique, arrêt de longue maladie, etc).

**Compte tenu du contexte de la crise sanitaire, les entretiens qui devaient se tenir en 2020 peuvent avoir lieu jusqu'au 30 juin 2021.**

### Objectif de l'entretien professionnel

Cet entretien vise à échanger avec le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, de changement de poste, d'emploi, ... et sur ses besoins en formation. Vous devez lui rappeler d'activer son compte personnel de formation si cela n'est pas encore fait.

## Attention

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui fait l'objet d'un entretien d'évaluation (non obligatoire sauf dispositions conventionnelles contraires).

## Sanctions et risques

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens obligatoires et d'une action de formation, l'employeur doit verser un abondement d'un montant de 3000 € sur le compte formation du salarié.

Dans les autres entreprises, un risque de contestation et de demande de dommages et intérêts de la part des salariés ne peut pas être exclu.

## Etapas à suivre

- Vérifier que les salariés qui ont 2 ans ou plus d'ancienneté dans votre entreprise ont bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et d'un entretien bilan tous les 6 ans ;
- Convoquer le salarié à l'entretien par tout moyen (courrier, mail, ...). La loi ne prévoit pas de formalisme particulier. Nous vous invitons cependant à prévenir le salarié suffisamment à l'avance afin qu'il puisse se préparer ;
- Faire passer l'entretien au salarié : l'employeur ou son représentant ou le service RH de l'entreprise est compétent pour recevoir le salarié. L'entretien doit être sérieux et constructif, et se dérouler pendant le temps de travail du salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document écrit et signé par les parties, dont une copie est remise au salarié.

## **Le nouveau protocole sanitaire**

### **Le nouveau protocole sanitaire en entreprise applicable à compter du 9 juin 2021 vient d'être publié.**

Il prévoit notamment que :

- Le télétravail n'est plus la règle, mais chaque entreprise doit fixer un nombre minimal de jours en télétravail par semaine (lorsque l'activité est compatible avec ce dispositif) ;
- Les réunions en visioconférence doivent toujours être privilégiées ;
- Il est mis fin à l'adaptation des horaires de travail des salariés en présentiel visant à éviter un afflux de personnes dans l'entreprise ou l'affluence dans les transports en commun ;
- Les gestes barrières en entreprises demeurent (port du masque, désinfection des bureaux, etc) ;
- Des moments de convivialité entre les salariés peuvent être organisés dans des espaces extérieurs, à la condition de respecter une jauge de 25 personnes au maximum ;
- Pour la prise des repas, des tablées de 6 personnes maximum sont autorisées. Ces tablées doivent être espacées de 2 mètres les unes des autres.

## **Aides à l'embauche**

### **Les deux aides à l'embauche ci-dessous ont pris fin le 31 mai 2021.**

Il s'agit de :

- l'aide à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans ;
- l'aide pour l'embauche en « emploi franc + » d'un jeune de moins de 26 ans.

**En revanche, vous pouvez bénéficier des aides suivantes jusqu'au 31 décembre 2021 :**

- aide à l'embauche d'un travailleur handicapé,
- aide à l'embauche d'un apprenti ou contrat de professionnalisation
- aide pour l'embauche en emploi franc classique.

## **Allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant à 25 jours**

**À compter du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant passe à 25 jours calendaires (ou 32 jours en cas de naissances multiples), auxquels s'ajoutera le congé de naissance de 3 jours.**

Ce dispositif sera applicable au titre des enfants :

- nés à compter du 1er juillet 2021,
- dont la naissance était prévue à compter du 1er juillet 2021, même s'ils sont nés avant.

Le congé de 25 jours est scindé en deux périodes :

- une première période de **4 jours calendaires consécutifs**, qui fait immédiatement suite au congé de naissance et qui est **obligatoire** ;
- une seconde période de 21 jours fractionnable à prendre dans les 6 mois suivant la naissance. Ce congé peut être fractionné en 2 périodes, dont la durée minimale ne peut pas être inférieure à 5 jours (*exemple : 5 jours + 16 jours*).

Le salarié peut prendre la totalité de son congé paternité en une seule fois s'il le souhaite. Le salarié doit informer son employeur :

- de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins 1 mois avant celui-ci ;
- des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congé paternité au moins 1 mois avant le début de chacune des périodes.

Pendant la durée du congé paternité, le parent perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale dans les mêmes conditions que pour un congé maternité. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, il n'y a pas de

## **Prélèvement à la source : Retard dans la transmission des taux**

Un salarié peut être amené à modifier son taux de prélèvement à la source auprès des impôts, ce qui doit normalement se répercuter rapidement sur son bulletin de salaire.

Toutefois, la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) a prévenu qu'il y aurait des retards dans la transmission des taux jusqu'en octobre 2021.

## **Renouvellement de “la Prime Macron”**

**Le gouvernement avait annoncé en début d'année le renouvellement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite « prime Macron ».**

Le projet de loi de finances rectificative pour 2021 publié le 02 juin 2021 prévoit la reconduction de la prime Macron et fixe les modalités de versement.

## La prime sera exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans les conditions suivantes :

- **la rémunération annuelle du salarié doit être inférieure à 3 SMIC**
- **le contrat de travail du salarié doit être en vigueur** : o à la date de versement de cette prime,
  - OU de la signature de la DUE prévoyant le versement de la prime,
  - OU à la date de dépôt de l'accord.
- **Le montant exonéré de la prime est plafonné à 1.000 €**  
**Il peut toutefois être plafonné à 2.000 €** pour les employeurs remplissant l'une des conditions suivantes :
  - Être une association ou une fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général ;
  - Si l'entreprise met en œuvre ou a conclu un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ;
  - Si l'entreprise est couverte par un accord de branche ou un accord d'entreprise comportant des actions de valorisation des métiers dans le commerce ou les services qui sont en contact plus important avec les risques liés à la Covid-19, et dont l'activité s'est exercée uniquement ou majoritairement sur site en 2020 ou 2021 pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire.
- **La prime peut être modulée** en fonction des critères suivants (qui peuvent être combinés entre eux) :
  - La rémunération,
  - Le niveau de classification,
  - Le temps de présence effective pendant l'année écoulée,
  - La durée de travail prévue au contrat de travail.
- La prime doit être versée entre le 1er juin 2021 et le 31 mars 2022
- La prime ne doit pas se substituer à un élément de rémunération prévu au contrat de travail, par une convention, les usages ..., à des primes ou à des augmentations de salaire.