Note d'information

Les entretiens obligatoires avec le salarié



FIBA
CONSEIL—AUDIT

Avant de commencer...

La loi « seniors » (loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025) transforme l'entretien professionnel en entretien de parcours professionnel, et modifie sa fréquence, son contenu et ses modalités de déclenchement.
En dehors de l'entretien annuel d'évaluation, qui reste facultatif mais largement pratiqué, vous avez l'obligation d'organiser plusieurs entretiens périodiques avec vos salariés, selon leur situation. Voici la mise à jour de vos obligations.

Entretien de parcours professionnel (ex-entretien professionnel)

Ce nouvel entretien, au contenu enrichi, remplace l'entretien professionnel depuis la loi « seniors ». Il reste obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise, et le salarié doit en être informé dès l'embauche. **Il doit désormais porter sur :**

- Les compétences et qualifications mobilisées dans le poste actuel, ou dans le poste futur si celui-ci est amené à évoluer ;
- La situation et le parcours professionnel du salarié, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- Ses besoins en matière de formation ;
- Ses souhaits d'évolution ou de reconversion professionnelle, internes ou externes ;
- Le compte personnel de formation (activation et éventuels abondements de l'employeur) ;
- La possibilité de recourir à un conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien donne lieu à un compte rendu écrit, dont une copie est remise au salarié.

Quand l'organiser ?

- Au cours de la 1ère année suivant l'embauche du salarié, puis tous les 4 ans (contre 2 ans auparavant) ;
- Un entretien spécifique de mi-carrière, dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière : il aborde en plus les mesures proposées par le médecin du travail, l'adaptation du poste et la prévention de l'usure professionnelle ;
- Un entretien spécifique de fin de carrière, au cours des 2 années précédant le 60e anniversaire du salarié : il aborde en plus les conditions de maintien dans l'emploi et les aménagements possibles (temps partiel, retraite progressive).

À noter : l'entretien lié à la fin d'un mandat syndical ou au retour de certaines absences (congé maternité, congé parental, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt maladie de longue durée...) n'est désormais obligatoire que si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédant sa reprise d'activité. À son initiative, le salarié peut demander que cet entretien ait lieu avant sa reprise.

Comment se déroule-t-il ?

L'entretien a lieu pendant le temps de travail du salarié, avec l'employeur, son supérieur hiérarchique ou un membre de la direction. Pour le préparer, le salarié peut, dans les entreprises de moins de 300 salariés, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle. De son côté, l'employeur peut recourir à un conseil de proximité via son OPCO, voire à un organisme externe si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

L'état des lieux du parcours professionnel

Un état des lieux récapitulant le parcours professionnel du salarié doit désormais être dressé tous les 8 ans (contre 6 ans auparavant), une copie étant remise au salarié. Pour le premier état des lieux suivant une embauche, il est établi 7 ans après le premier entretien. Il permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens de parcours professionnel et d'apprécier s'il a suivi une action de formation, acquis des éléments de certification (formation ou VAE), ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.



Sanctions : le montant ne change pas, la période de référence s'allonge

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'entretien « état des lieux » permet de vérifier si le salarié, au cours des 8 dernières années (contre 6 auparavant) :

- a bénéficié des entretiens de parcours professionnel prévus, y compris, selon le ministère du Travail, les entretiens de mi-carrière et de fin de carrière ;
- a suivi au moins une formation non obligatoire, c'est-à-dire autre que celles conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

Si ces deux conditions font défaut, l'employeur doit verser un abondement correctif de 3 000 € sur le CPF du salarié.
Les deux manquements sont cumulatifs. La Cour de cassation l'a rappelé dans un arrêt du 21 janvier 2026 (Cass. soc., n° 24-12.972) : un salarié qui a eu ses entretiens mais aucune formation non obligatoire, ou l'inverse, ne peut pas prétendre à l'abondement. Cet arrêt a été rendu sous l'ancien régime de l'entretien professionnel, mais sa solution est transposable au nouveau dispositif, dont les conditions sont identiques.
Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'abondement ne s'applique pas. Le salarié peut toutefois obtenir des dommages et intérêts s'il démontre un préjudice.

L'absence de ces entretiens pourra aussi fragiliser un contentieux postérieur à un licenciement pour motif économique ou pour insuffisance professionnelle, et permettre l'octroi de dommages et intérêts supplémentaires au salarié.

Entretien de parcours professionnel (ex-entretien professionnel) - *suite*

➘ Tableau récapitulatif des principaux changements :

	Avant le 26/10/2025	Depuis la loi « seniors »
Nom de l'entretien	Entretien professionnel	**Entretien de parcours professionnel**
Périodicité	Tous les 2 ans, dès l'embauche	**1ère année suivant l'embauche, puis tous les 4 ans**
Rendez-vous liés à l'âge	Non prévu	**Entretien de mi-carrière (dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière) et entretien de fin de carrière (dans les 2 ans précédant les 60 ans)**
Après une absence ou fin de mandat syndical	Systématique au retour	**Uniquement si aucun entretien de parcours pro n'a eu lieu dans les 12 mois précédant la reprise**
État des lieux récapitulatif	Tous les 6 ans	**Tous les 8 ans (1er état des lieux : 7 ans après le 1er entretien)**
Sanction (entreprises ≥ 50 salariés)	Abondement CPF de 3 000 €	Abondement CPF de 3 000 € (inchangé)

Entretien dans le cadre du forfait annuel en jours

L'employeur doit évoquer chaque année avec les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours :

- Leur charge de travail ;
- L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- La rémunération ;
- Ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'accord instituant le forfait annuel en jours peut compléter les sujets devant être abordés et la périodicité des entretiens, qui devront cependant avoir lieu, a minima, **une fois par an**.

Le défaut d'entretien prive le forfait annuel en jours d'effet et expose l'employeur, notamment, au paiement de rappels de salaires au titre des heures supplémentaires.

Entretien des représentants du personnel

Au début de son mandat et à sa demande, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical et le salarié titulaire d'un mandat syndical bénéficient d'un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de leur emploi.

À l'issue du mandat, si le titulaire disposait d'heures de délégation représentant annuellement au moins 30 % de sa durée de travail contractuelle, il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel — mais, depuis la loi « seniors », **uniquement s'il n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédant la fin du mandat.**

Il n'existe pas de sanction spécifique à ce jour ; à défaut d'entretien, le salarié pourrait toutefois obtenir des dommages et intérêts s'il démontre un préjudice.

Entretien des salariés en situation de télétravail

L'employeur doit organiser annuellement un entretien avec chaque salarié en télétravail (partiel ou total), afin d'évoquer notamment ses conditions d'activité et sa charge de travail. Il n'existe pas de sanction légale spécifique, mais le salarié pourrait obtenir des dommages et intérêts s'il démontre un préjudice.

Nos équipes se tiennent à votre disposition pour toute question complémentaire concernant la mise en œuvre de ces entretiens ou leur formalisme !