



QUESTIONS- RÉPONSES

L'entretien professionnel

Mise à jour : 12/02/2026

Le présent document reprend les principales questions reçues concernant les obligations de l'employeur en matière d'entretien de parcours professionnel à la suite de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

SOMMAIRE

1. Comment comprendre la notion d'ancienneté du salarié qui détermine la date limite de réalisation de l'entretien de parcours professionnel et de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, notamment en cas de transfert d'entreprise ?..... 2
2. Comment se calcule la périodicité des entretiens de parcours professionnels après adoption de la loi pour les salariés déjà entrés dans un cycle d'entretiens : 4
3. Les conditions de justification des obligations de l'employeur sont-elles cumulatives ou exclusives ? L'employeur respecte-t-il son obligation à partir du moment où l'un des deux critères prévus par la loi est justifié ou bien doit-il justifier des deux critères de manière cumulative ? 5
4. Quelles sont les formations considérées comme obligatoires au titre de l'article L. 6321-2 du code du travail ? 5
5. Une action de formation cofinancée par l'employeur et par le salarié dans le cadre de son CPF permet-elle de satisfaire l'obligation « avoir bénéficié d'une formation non obligatoire » ? 6



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

6. Comment s'entend la « progression salariale ou professionnelle » prévue à l'article L. 6315-1 du code du travail ?..... 7
7. Un accord collectif adopté avant l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel permet-il de modifier la périodicité des entretiens sur l'ensemble du cycle en cours ?..... 7
8. Des tolérances sont-elles prévues en cas de non-respect de la périodicité des entretiens pour une cause non inhérente à l'employeur (absence du salarié) ?..... 8
9. Qui contrôle le respect des obligations mentionnées à l'article L. 6315-1 du code du travail ? 8
10. L'entretien professionnel peut-il être réalisé sous forme de visioconférence ? 9
11. Doit-on considérer que l'abondement « sanction » s'applique uniquement lorsque les « entretiens classiques » n'ont pas été réalisés ou vise-t-il également les entretiens de mi-carrière et de fin de carrière ? 9
12. La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 oblige-t-elle les entreprises, ou à défaut, les branches, ayant conclu un accord prévoyant une périodicité des entretiens professionnels différente à réviser leurs accords ? 10
13. Comment appliquer les accords déjà en vigueur portant sur la périodicité des entretiens professionnels, et en l'absence de nouvel accord révisé ?..... 10
14. Lorsque des accords de branche ou d'entreprise relatifs à la formation professionnelle traitent des entretiens en se fondant sur l'ancienne rédaction de l'article L.6315-1 du Code du travail (période de deux ans), cette seule référence est-elle de nature à constituer un aménagement conventionnel ? 12

1. Comment comprendre la notion d'ancienneté du salarié qui détermine la date limite de réalisation de l'entretien de parcours professionnel et de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, notamment en cas de transfert d'entreprise ?





**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

L'article L. 6315-1 du code du travail prévoit que « I. A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

Tout salarié restant employé dans la même entreprise bénéficie d'un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans. [...]

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé sept ans après l'entretien mentionné au premier alinéa du I. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. ».

Les notions de « présence dans l'entreprise » et « d'ancienneté » impliquent que les périodes de suspension du contrat de travail non assimilée à du temps de travail effectif (notamment dans le cas de certaines absences tels que le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé sabbatique, ou le congé sans solde) ne sont pas prises en compte dans le calcul de ces délais, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l

En outre, il convient de comprendre la notion d'année d'ancienneté en **années révolues**.

Ainsi, l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel doit être réalisé avant que le salarié n'atteigne les neuf ans d'ancienneté.

Cas de transfert d'entreprise :

Dans les cas de transfert légal du contrat de travail (application de l'article L. 1224-2 du code du travail), l'ancienneté du salarié est conservée. Dans ce cadre, le nouvel employeur devra reprendre le cycle d'entretien en se substituant à l'ancien employeur.

Dans les autres cas de transfert du contrat de travail, en l'absence de clause conventionnelle ou contractuelle spécifique, l'ancienneté du salarié prise en compte pour les entretiens professionnels n'est pas reprise par le nouvel employeur.



2. Comment se calcule la périodicité des entretiens de parcours professionnels après adoption de la loi pour les salariés déjà entrés dans un cycle d'entretiens :

La transition entre l'ancien rythme de passage des entretiens (tous les 2 ans avec un bilan à 6 ans) et le nouveau (tous les 4 ans avec un bilan à 8 ans) est encadré par l'article 2222 du Code civil.

Le nouveau délai plus long prend sa course depuis le même point de départ que l'ancien.

Ainsi, dans la mesure où les dispositions législatives allongent les délais entre deux entretiens professionnels et pour l'élaboration du bilan, il y a lieu de considérer que les délais non expirés au 26 octobre 2025 sont allongés à due proportion de la durée nouvelle restant à courir.

Le passage de deux à quatre ans entre deux entretiens de parcours professionnels s'applique à compter du dernier entretien réalisé, et le bilan, initialement prévu au bout de six ans, doit désormais être effectué au bout de huit ans.

Exemple 1 : un bilan à 6 ans devait être organisé au cours de l'année 2026. Compte tenu des dispositions nouvelles, ce bilan devra être organisé au plus tard en 2028.

Exemple 2 : un premier entretien de parcours professionnel a été réalisé en décembre 2023, le deuxième aurait dû se tenir au plus tard en décembre 2025. Compte tenu des dispositions nouvelles, cet entretien pourra être organisé en décembre 2027.



3. Les conditions de justification des obligations de l'employeur sont-elles cumulatives ou exclusives ? L'employeur respecte-t-il son obligation à partir du moment où l'un des deux critères prévus par la loi est justifié ou bien doit-il justifier des deux critères de manière cumulative ?

Selon les dispositions des articles **L. 6315-1** et **L. 6323-13** du code du travail, modifiées par la loi du 30 décembre 2025, le compte personnel de formation (CPF) du salarié est abondé lorsque qu'il est constaté, au cours de l'état de lieux du parcours professionnel, que ce dernier n'a pas bénéficié des entretiens de parcours professionnels prévus **et** d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire¹».

Les conditions à remplir sont donc cumulatives.

4. Quelles sont les formations considérées comme obligatoires au titre de l'article L. 6321-2 du code du travail ?

Est considérée comme obligatoire selon l'**article L. 6321-2 du code du travail**. « *Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (...)* ».

Seules les actions rendues obligatoires par un texte de référence tel que décrit dans cet article sont donc concernées.

A l'inverse, les autres actions du plan de développement des compétences qui seraient imposées par l'employeur ne sont pas considérées comme des formations obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail et permettent donc de remplir la

¹ Formation obligatoire : formation imposée par l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou d'une disposition légale ou réglementaire – article L. 6321-2 du code du travail.



condition tenant au bénéficiaire d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire.

Ne peuvent être prises en compte comme des formations non obligatoires, que des actions de formation qui concourent au développement des compétences des salariés et, notamment, celles qui ont pour objet : « 2° De favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée » (cf. article L. 6313-3).

Il n'y a pas de durée minimum exigée pour la réalisation de ces actions de formation qui peuvent également être réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

5. Une action de formation cofinancée par l'employeur et par le salarié dans le cadre de son CPF permet-elle de satisfaire l'obligation « avoir bénéficié d'une formation non obligatoire » ?

Le cofinancement d'une action de formation sur le CPF du salarié au sens de l'article L. 6323-4 du code du travail permet de satisfaire à l'obligation d' « avoir bénéficié d'une formation non obligatoire », si les conditions suivantes sont respectées :

- La mobilisation de son CPF relève de l'initiative du salarié et implique son accord exprès, conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail ;
- Le cofinancement est sollicité par le salarié dans le cadre d'un projet de formation non obligatoire quand le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte personnel de formation ;
- La formation est réalisée au cours de la période évaluée lors de l'entretien d'état des lieux ;
- L'employeur est en mesure d'apporter la preuve de la réalisation de l'action et de sa participation au coût de la formation.



Dans ces conditions, lorsque l'employeur participe au cofinancement d'une action de formation au sens de l'article L. 6323-4 du même code, l'obligation d'avoir fait bénéficier le salarié d'une formation non obligatoire est considérée comme remplie.

6. Comment s'entend la « progression salariale ou professionnelle » prévue à l'article L. 6315-1 du code du travail ?

Ces deux types de progression s'entendent de la manière suivante :

- 1) La **progression salariale** d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif.
- 2) La **progression professionnelle** comprend la progression « verticale », au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité « horizontale », qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

7. Un accord collectif adopté avant l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel permet-il de modifier la périodicité des entretiens sur l'ensemble du cycle en cours ?

Le III de l'article L. 6315-1 du code du travail dispose qu'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnés aux 1° à 3° du II de cet article, ainsi qu'une périodicité des entretiens de parcours professionnels différente de celle définie au I, sans que celle-ci excède quatre ans.

En application de ces dispositions, quand un accord collectif modifiant la périodicité des entretiens est conclu, il s'applique, sauf stipulation contraire, pour l'ensemble du cycle d'entretiens en cours et pour les cycles d'entretiens suivants. Ainsi, les conditions d'application de la sanction prévue à l'article L. 6323-13 du code du travail s'apprécieront au regard des nouvelles règles de périodicité fixées dans l'accord



d'entreprise ou de branche à la fin de la période de huit ans, même si ces règles ont été adoptées pendant le cycle d'entretiens.

8. Des tolérances sont-elles prévues en cas de non-respect de la périodicité des entretiens pour une cause non inhérente à l'employeur (absence du salarié) ?

L'entretien de parcours professionnel a lieu tous les quatre ans selon la périodicité fixée par l'article L. 6315-1 du code du travail.

Dans le cas d'une convocation à un entretien mais sans réalisation effective de celui-ci à la date anniversaire pour cause d'absence du salarié, il appartiendra, en dernier lieu, au juge d'apprécier au cas d'espèce cet état de fait et ses conséquences.

9. Qui contrôle le respect des obligations mentionnées à l'article L. 6315-1 du code du travail ?

L'abondement pour défaut de réalisation des obligations mentionnées à l'**article L. 6315-1** du code du travail relève de l'employeur qui doit spontanément abonder le compte personnel de formation du salarié.

Pour procéder au versement de l'abondement, l'employeur adresse à la Caisse des dépôts et consignations les informations nécessaires à l'abondement, notamment son montant, le nom du salarié bénéficiaire ainsi que les données permettant son identification. Pour plus d'informations sur les modalités de versement de l'abondement, rendez-vous sur le [Portail d'information des Employeurs et des Financeurs](#) de Mon compte formation.

L'abondement est effectué, au plus tard, le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel (IV de l'article R. 6323-3 du code du travail).



Le contrôle de cette obligation est susceptible d'être réalisé par les agents des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle des DREETS comme le prévoit l'article L. 6323-13 du code du travail.

En l'absence de versement ou en cas de versement insuffisant, l'entreprise est mise en demeure de procéder au versement, dans le respect de la procédure contradictoire. A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majorée de 100%.

10. L'entretien de parcours professionnel peut-il être réalisé sous forme de visioconférence ?

Le code du travail ne prévoit **pas de modalité spécifique** concernant l'organisation de l'entretien de parcours professionnel. A priori, rien ne s'oppose à ce que l'entretien de parcours professionnel soit réalisé sous forme de visioconférence, à condition qu'il respecte bien les conditions énoncées à l'article L. 6315-1 du code du travail et en particulier qu'il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

11. Doit-on considérer que l'abondement « sanction » s'applique uniquement lorsque les « entretiens classiques » n'ont pas été réalisés ou vise-t-il également les entretiens de mi-carrière et de fin de carrière ?

Le sixième alinéa du II de l'article 6315-1 du code du travail dispose que : « *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé dans les conditions*



définies à l'article L. 6323-13. ». La mention étant générale, elle concerne l'ensemble des entretiens, à savoir les entretiens de parcours professionnel et ceux de mi-carrière et de fin de carrière mentionnés au IV et V de cet article.

12. La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 oblige-t-elle les entreprises, ou à défaut, les branches, ayant conclu un accord prévoyant une périodicité des entretiens de parcours professionnels différente à réviser leurs accords ?

Le premier alinéa du II de l'article 3 de la loi indique que « *II.-Les entreprises ou, à défaut, les branches ayant conclu un accord en application du III de l'article L. 6315-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, engagent une négociation en vue de réviser ces accords pour les rendre conformes au présent article. »*

Il y a obligation d'engager la négociation, si l'accord n'est pas conforme aux nouvelles dispositions législatives, mais ce n'est pas une obligation de résultat.

La conséquence de l'absence de négociation ou d'échec de la négociation est la potentielle caducité de l'accord conclu à compter 1er octobre 2026 pour les dispositions de l'accord modifiant la périodicité des entretiens, si ce dernier retient une périodicité contraire aux nouvelles dispositions (autrement dit, s'il retient une périodicité excédant quatre ans) ; les accords prévoyant une périodicité moindre ne sont pas concernés par l'obligation de renégociation et pourront rester en vigueur après le 1er octobre 2026.

13. Comment appliquer les accords déjà en vigueur portant sur la périodicité des entretiens de parcours professionnels, et en l'absence de nouvel accord révisé ?



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le contenu des entretiens professionnels doit être adapté aux nouvelles dispositions législatives dès le 26 octobre 2025 (lendemain de la publication de la loi au JORF), seule la nouvelle périodicité entre chaque entretien ne s'appliquera qu'à compter du 1er octobre 2026 aux branches disposant d'un accord en vigueur (sauf hypothèse d'une révision de cet accord avant cette date pour le mettre en conformité de manière anticipée avec la nouvelle périodicité).

En revanche, doivent être mis en place par l'employeur dès le 26 octobre 2025 :

- L'entretien au cours de la première année suivant l'embauche du salarié, mentionné au I de l'article 6315-1 du code du travail ;
- L'entretien mentionné au IV du même article dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière. Cet entretien est enrichi, s'il y a lieu, des sujets relatifs à l'adaptation ou l'aménagement des missions ou du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle ;
- L'entretien mentionné au V du même article, dans un délai de deux ans précédant le soixantième anniversaire du salarié. Cet entretien est enrichi des sujets liés aux conditions de maintien dans l'emploi et aux possibilités d'aménagement de fin de carrière (temps partiel, retraite progressive...).

Ces entretiens ont lieu aux dates fixes prévues par la loi, quelle que soit le délai écoulé par rapport au précédent entretien effectué par l'employeur.

Exemple : Si un entretien a été fait le jour d'avant de la visite médicale de mi-carrière, l'employeur devra en refaire un dans les deux mois qui suivent.

Si l'accord de branche prévoyait déjà une périodicité des entretiens inférieure à celle prévue par la loi (par exemple en la fixant tous les deux ans), cette périodicité continuera de s'appliquer. En revanche, les thèmes supplémentaires de l'entretien de parcours professionnel tels qu'enrichis par la loi du 24 octobre 2025 et les nouveaux entretiens de mi-carrière et fin de carrière mentionnés au IV et V de l'article 6315-1 du code du travail devront être effectués.



À noter : la loi spécifie que l'accord ne peut désormais plus prévoir qu'un rythme plus favorable que celui prévu au I de l'article L. 6315-1 du code du travail (l'accord collectif pouvant prévoir une « *périodicité des entretiens de parcours professionnels différente de celle définie au I, sans que celle-ci excède quatre ans.* »). Cette restriction n'existait pas pour les accords conclus sous l'empire de cette disposition dans son ancienne rédaction, de sorte que ces accords pouvaient prévoir un rythme plus défavorable pour les salariés que la périodicité de droit commun.

Si un accord antérieur à la loi du 24 octobre 2025 se borne à prévoir une périodicité dérogatoire inférieure à 4 ans, il n'entre pas en contradiction avec les nouvelles dispositions applicables à compter du 1er octobre 2026 et peut donc continuer à s'appliquer après cette date, s'il ne comprend pas d'autres dispositions contraires aux nouvelles dispositions ;

Tout accord prévoyant une périodicité dérogatoire supérieure à 4 ans entre en contrariété avec les nouvelles dispositions à compter du 1er octobre et doit donc être regardé comme frappé de caducité à compter de cette date. C'est alors le rythme légal d'un entretien tous les 4 ans qui s'applique. L'entreprise ou la branche devra renégocier un nouvel accord pour prévoir une périodicité différente.

14. Lorsque des accords de branche ou d'entreprise relatifs à la formation professionnelle traitent des entretiens en se fondant sur l'ancienne rédaction de l'article L.6315-1 du Code du travail (période de deux ans), cette seule référence est-elle de nature à constituer un aménagement conventionnel ?

Il convient d'analyser la volonté des parties : entendaient-ils faire référence au droit commun ou visaient-ils expressément une périodicité de deux ans ?

Si les signataires désiraient faire référence au droit commun sans autre précision sur la périodicité et qu'ils souhaitent maintenir l'application du droit commun qui fixe



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

désormais la périodicité à quatre ans, l'accord devra être dénoncé et de nouvelles négociations devront être entamées.

Si les signataires visaient par la référence à l'article L 6315-1 faire application de la périodicité de deux ans, qui était un élément essentiel de de l'accord, celui continue de produire ces effets, la périodicité étant plus favorable au salarié.

Pour éviter toute difficulté d'interprétation, il appartient aux parties signataires de préciser leurs intentions.