

- La transformation de l'entretien professionnel en entretien de parcours professionnel
- Le plafond de la sécurité sociale en 2026

ACTUALITÉ JURIDIQUE

DROIT SOCIAL

La transformation de l'entretien professionnel en entretien de parcours professionnel

La loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés est venue modifier le dispositif de l'entretien professionnel. Celui-ci est désormais appelé entretien de parcours professionnel, avec des changements significatifs tant sur le fond que sur la forme.

Ces nouvelles dispositions sont reprises à [l'article L6315-1](#) modifié du Code du travail.

La loi prévoit un délai pour mettre en conformité les accords d'entreprise ou de branche qui précisent les modalités de l'entretien professionnel. Dans les autres cas, ces modifications sont d'ores et déjà applicables depuis le 26 octobre 2025.

> Un contenu enrichi et plus structuré

Jusqu'à présent, l'entretien professionnel se limitait à discuter des perspectives d'évolution du salarié, notamment en matière de qualification et d'emploi. Désormais, l'entretien de parcours professionnel couvre un éventail plus large de sujets :

- Les compétences actuelles du salarié et leur évolution possible face aux transformations de l'entreprise.
- Le parcours professionnel du salarié, en lien avec les évolutions des métiers et les opportunités internes.
- Les besoins de formation, qu'ils soient liés à l'activité actuelle, à une évolution de poste ou à un projet personnel.
- Les souhaits d'évolution, pouvant déboucher sur une reconversion, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE).
- L'utilisation du compte personnel de formation (CPF), les abondements possibles par l'employeur et l'accès au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien ne concerne toujours pas l'évaluation du travail du salarié.

> Des modalités de préparation et de réalisation clarifiées

L'entretien doit être organisé par l'employeur et conduit par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction, pendant le temps de travail. Un document écrit est établi à l'issue de l'entretien et remis au salarié.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement via le conseil en évolution professionnelle. L'employeur, quant à lui, peut être soutenu par l'opérateur de compétences dont il relève ou un organisme externe, lorsqu'un accord collectif le prévoit.

> Une périodicité assouplie

Le rythme des entretiens est revu :

- Un premier entretien doit avoir lieu dans l'année suivant l'embauche.
- Ensuite, l'entretien est réalisé tous les 4 ans, contre tous les 2 ans auparavant.

Cette nouvelle périodicité soulève des questions pratiques, notamment pour les salariés déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de la loi. Des précisions du ministère du Travail sont attendues.

> Un entretien obligatoire après certaines absences

L'obligation de proposer un entretien après certaines absences (maternité, parental, adoption, longue maladie, mandat syndical, etc.) est maintenue. Toutefois, elle ne s'applique que si aucun entretien de parcours professionnel n'a été réalisé dans les 12 mois précédant le retour du salarié.

> Un bilan tous les 8 ans

Tous les 8 ans (au lieu de 6), un bilan du parcours professionnel est effectué. Il permet de vérifier si le salarié a :

- Bénéficié des entretiens prévus.
- Suivi au moins une formation.
- Obtenu une certification ou une validation d'expérience.
- Connu une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si le salarié n'a bénéficié ni de ces entretiens pendant ces 8 ans ni d'au moins une formation, l'employeur doit verser un abondement correctif de 3 000 € sur le CPF de ce dernier.

> Des ajustements possibles par accord collectif

Les entreprises ou branches peuvent adapter les modalités de l'entretien via un accord collectif, notamment en définissant des critères d'abondement du CPF ou une périodicité différente, dans la limite de 4 ans maximum.

Par ailleurs, les accords existants doivent être renégociés pour être mis en conformité à la loi nouvelle. En tout état de cause, à partir du 1er octobre 2026, les nouvelles dispositions s'appliqueront à tous les accords en vigueur.

> Entretiens spécifiques pour les salariés expérimentés en raison de leur âge

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024, un entretien de parcours professionnel doit être organisé dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière

Pour rappel, la visite médicale de mi-carrière ([article L. 4624-2-2](#) du Code du travail) peut avoir lieu :

- de manière autonome, à une date fixée par un accord de branche ou, à défaut, durant l'année des 45 ans du salarié ;
- conjointement avec une autre visite médicale, dans les deux années précédant cette échéance ;
- ou, pour les salariés désinsérés professionnellement et remplissant les conditions fixées par l'accord de branche ou, à défaut, âgés d'au moins 45 ans, dès le retour à l'emploi.

Lors de l'entretien, les recommandations du médecin du travail (sans divulgation de données médicales) peuvent être discutées.

Outre les sujets habituels, l'entretien aborde :

- l'adaptation du poste ou des missions,
- la prévention de l'usure professionnelle,
- les besoins en formation,
- les souhaits de mobilité ou de reconversion.

Un document écrit récapitule les échanges sous forme de bilan.

En outre, un entretien spécifique est prévu dans les deux années précédant le 60e anniversaire du salarié. En plus des thèmes classiques, sont abordés :

- les conditions de maintien dans l'emploi,
- les aménagements de fin de carrière (temps partiel, retraite progressive, etc.).

> Suivi des recommandations médicales

Les mesures d'adaptation du poste proposées par le médecin du travail lors des visites médicales postérieures à celle de mi-carrière peuvent également être examinées lors des entretiens de parcours professionnel suivants ([article L. 4624-3](#) du Code du travail modifié).

Le plafond de la sécurité sociale en 2026

Dans un communiqué du 21 octobre 2025, le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) a annoncé que le Plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) s'établira en 2026 à 48 060 euros au lieu de 47 100 euros pour l'année 2025, soit une augmentation de 2 %.

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE 2026	
ANNUEL	48 060 euros
TRIMESTRIEL	12 105 euros
MENSUEL	4 005 euros