

Entretien de Parcours Professionnel (2026)

Fonctionnalité EIG en cours de développement

À ce jour, les évolutions nécessaires dans EIG sont en cours de développement. Cette fiche présente donc en premier lieu le cadre réglementaire applicable, afin de vous permettre d'anticiper les impacts métier et les règles à respecter. La partie dédiée à l'utilisation dans EIG sera ajoutée dès la mise à disposition des fonctionnalités concernées.

L'origine :

La loi du 24 octobre 2025, en vigueur depuis le 26 octobre 2025, a été modifiée le 30 décembre 2025 pour une entrée en vigueur le 31 décembre 2025.

C'est seulement dans la loi du 31 décembre 2025 que figure la mention suivante : " Entrée en vigueur immédiate"

Loi en vigueur le 31 décembre 2025 :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000053279288

NOTA :

Conformément à la formule exécutoire de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025, ces dispositions, dans leur rédaction résultant de la loi précitée, entrent en vigueur immédiatement.

Mise en place : (Pas encore déployé dans EIG)

Si l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche ou d'entreprise, dès le 1er Janvier 2026, elle doit mettre en oeuvre la nouvelle loi.

Si l'entreprise est couverte par un accord de branche ou un accord d'entreprise le temps de renégocier celui-ci, l'entreprise doit mettre en oeuvre la nouvelle loi à partir d'octobre 2026.

Par conséquent, pour les nouveaux embauchés, le premier entretien d'évaluation professionnelle devra avoir lieu dans l'année qui suit l'embauche.

=> Un salarié embauché le 1er janvier 2026, devra avoir passé son premier entretien d'évaluation professionnelle avant le 31 décembre 2026.

Entreprises concernées :

Sont concernées, toutes les entreprises relevant du code du travail, sans notion d'effectifs ou de secteur d'activité.

Salariés concernés :

La loi vise tous les salariés quel que soit leur contrat de travail.

En **sont exclus** les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

Périodicité des entretiens avec la nouvelle loi :

1) Entretien lié à l'embauche :

- Le premier entretien doit avoir lieu dans l'année qui suit l'embauche du collaborateur.

Exemple : Personne embauchée le 1er janvier 2026 => Entretien à prévoir avant le 31 décembre 2026.

2) Entretien tous les 4 ans :

- L'entretien doit être réalisé tous les 4 ans dans la même entreprise ou autre périodicité retenue par un accord collectif (et non plus 2 ans comme l'entretien professionnel).

Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Pour les salariés en poste au moment de la sortie de la loi, le nouveau délai de 4 ans démarre à partir du dernier entretien professionnel réalisé et le bilan est effectué au bout de 8 ans.

3) Entretien tous les 8 ans :

- L'entretien doit avoir lieu tous les 8 ans (et non plus tous les 6 ans). Il doit permettre de dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

4) Entretien de mi carrière, l'année des 45 ans (Art. L. 6315-1, IV du code du travail) :

- L'entretien doit avoir lieu dans les 2 mois après la visite médicale de mi-carrière et dans l'année des 45 ans.

Source : Art L. 6315-1, IV et Art L. 4624-2-2 du code du travail

5) Entretien 58/60 ans : au cours des deux années précédent le 60ème anniversaire (Art. L. 6315-1, V du code du travail) :

- L'entretien doit avoir lieu dans les 2 ans précédant les 60 ans du salarié.

Source : Art L. 6315-1, V du code du travail

6) Entretien de reprise après certains arrêts de travail (Art. L. 6315-1, I al.9 du code du travail) :

- **Seulement si** le salarié n'en a pas bénéficié au cours des 12 mois précédant sa reprise

d'activité, l'entretien doit avoir lieu au retour de certains congés :

- * Congés maternité et adoption, (Art. L. 1225-27 du code du travail) / (Art. L. 1225-37 du code du travail)
 - * Congé supplémentaire de naissance, (Art. L. 1225-46-2 du code du travail)
 - * Congé parental d'éducation, (Art. L. 1225-57 du code du travail)
 - * Congé sabbatique, (Art. L. 1225-46 du code du travail)
 - * Congé de proche aidant,
 - * Période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'Art. L. 1222-12 du code du travail,
 - * Période d'activité à temps partiel au sens de l'Art L. 1225-47 du Code du travail,
 - * Arrêt longue maladie prévu à l'Art. L. 324-1 du Code de la Sécurité sociale,
 - * A l'issue d'un mandat syndical, (Art. L. 2141-5 du code du travail)
 - * Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.
- Source : Art L. 6315-1, I al. 9 du code du travail

Notion d'ancienneté du salarié qui détermine la date limite de réalisation de l'entretien de parcours professionnel :

Les notions de "présence dans l'entreprise" et "d'ancienneté" implique que les périodes de suspension du contrat de travail non assimilée à du travail effectif (notamment dans le cas de certaines absences tels que les congés 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.

En outre, il convient de comprendre la notion d'année d'ancienneté :

- **en années révolues**

- **et à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif** (Congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé sabbatique, congé sans solde), sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

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

Source : C. Trav Art L. 6315-1

Questions / Réponses n° 1

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F18260>

Tableau - Périodes assimilées ou non à du temps de travail effectif

Périodes assimilées	Périodes non assimilées
<ul style="list-style-type: none">• <u>Congés payés</u>• Contrepartie obligatoire en repos des <u>heures supplémentaires</u>• Jours de repos acquis dans le cadre de la <u>réduction du temps de travail (RTT)</u>• <u>Congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption</u>• <u>Congés pour événements familiaux (mariage ou Pacs, naissance, décès d'un membre de la famille)</u>• <u>Arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle, de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'accident de trajet</u>• <u>Congés de formation (congé de bilan de compétences, projet de transition professionnelle (PTP) ex-Cif, congé de formation économique, sociale et syndicale, congé de formation d'un élu local qui continue de travailler, congé d'un conseiller prud'hommes)</u>• <u>Congé de solidarité internationale</u>• <u>Rappel ou maintien au service national (quel qu'en soit le motif)</u>	<p>Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les périodes non prises en compte sont notamment les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Grève</u>• <u>Congé parental à temps plein</u>• <u>Congé de présence parentale</u>• <u>Congé de solidarité familiale</u>• <u>Mise à pied</u>• <u>Congé sabbatique</u>• <u>Congé sans solde</u>• <u>Congé de proche aidant</u>

<https://rfpaye.grouperf.com/dictionnaire/payee/20120403151222158.html>

Calcul de la périodicité des entretiens 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'Art. 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 2 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 2 à 4 ans entre 2 entretiens de parcours professionnels s'applique à compter du dernier entretien réalisé, et du bilan initialement prévu au bout de 6 ans, doit désormais être effectué au bout de 8 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 1er 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 nouvelles dispositions, cet entretien pourra être organisé en décembre 2027.

Source : C. Trav Art L. 6315-1, I

Questions / Réponses n° 1

Transition avec l'ancienne loi et le passage à la nouvelle périodicité :

Le Ministère du travail indique que "le nouveau délai plus long prend sa course depuis le même point de départ que l'ancien."

Ainsi, pour les salariés en poste au moment de l'entrée en vigueur de la loi, les délais non expirés au 26 octobre 2025 sont allongés à due proportion de la nouvelle durée restant à courir.

Source : C. Civ Art 2222

Questions / Réponses n° 2

Le nouveau délai de 4 ans démarre à partir du dernier entretien professionnel réalisé et le bilan est effectué au bout de 8 ans.

Comparatif ancienne loi / nouvelle loi :

Ci-dessous, l'exemple d'un collaborateur embauché à 40 ans avec l'ancienne loi et la nouvelle loi :

	Avant 2026 Fréquence EP tous les 2 ans	Recrutement d'un collaborateur à 40 ans	A partir de 2026	
2022				
2023		41 ans	EPP 1 (embauche)	
2024	Entretien pro 1 (2 ans)	42 ans		
2025		43 ans		
2026	Entretien pro 2 (4 ans)	44 ans	EPP 2	Conseil : Transformer l'Entretien pro 4 ans de 2026 (ancienne loi) en EPP avec la nouvelle loi
		45 ans	Visite médicale puis dans les 2 mois : EPP 3 (mi carrière)	
	Entretien pro 3 (6 ans) + Bilan 6 ans	46 ans		
		47 ans		
	Entretien pro 4 (2 ans)	48 ans	EPP 4 (4 ans) + Bilan 8 ans	
		49 ans		
	Entretien pro 5 (4 ans)	50 ans		
		51 ans		
	Entretien pro 6 (6 ans) + Bilan 6 ans	52 ans	EPP 5 (4 ans)	
		53 ans		
	Entretien pro 7 (2 ans)	54 ans		
		55 ans		
	Entretien pro 8 (4ans)	56 ans	EPP 6 (4 ans) + Bilan 8 ans	
		57 ans		
	Entretien pro 9 (6 ans) + Bilan 6 ans	58 ans		
		59 ans	EPP 7 (au cours des 2 années précédant le 60e anniversaire du salarié)	
	Entretien pro 10 (2 ans)	60 ans	EPP 8 (4 ans)	

Pour une personne embauchée à l'âge de 40 ans, avec l'ancienne loi, il y aurait eu 13 entretiens en 20 ans alors qu'avec la nouvelle, il y en a 10.

Ci-dessous, l'exemple d'un collaborateur embauché à 55 ans avec l'ancienne loi et la nouvelle loi :

	Avant 2026 Fréquence EP tous les 2 ans	Recrutement d'un collaborateur à 55 ans	A partir de 2026	
		56 ans	EPP 1 (embauche)	
	Entretien pro 1 (2 ans)	57 ans		
		58 ans		
	Entretien pro 2 (4 ans)	59 ans	EPP 2 (au cours des 2 années précédant le 60e anniversaire du salarié) + EPP3 (4 ans)	
		60 ans		3 entretiens en 5 ans

Pour une personne embauchée à l'âge de 55 ans, avec l'ancienne loi, il y aurait eu 2 entretiens en 5 ans alors qu'avec la nouvelle, il y en a 3.

Sujets à aborder lors des entretiens :

- **Entretien de parcours professionnel (tous les 4 ans)** : (Art L6315-1 du code du travail) :

L'EPP couvre désormais 6 blocs d'analyse, centrés sur les compétences et l'employabilité

- **1°** - Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- **2°** - A sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- **3°** - A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
- **4°** - A ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;
- **5°** - A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se déroule pendant le temps de travail.



- **Entretien de mi-carrière** :

Cet entretien est réalisé pour évoquer l'adaptation ou l'aménagement des missions et 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 du salarié.

- **Entretien à passer dans les 2 ans qui précèdent les 60 ans du salarié** :

Cet entretien est réalisé pour aborder notamment les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive.

Source : Site du Ministère du travail

Identification des salariés concernés par les entretiens de mi-carrière et de fin de carrière (dans l'attente du développement du module par EIG) :

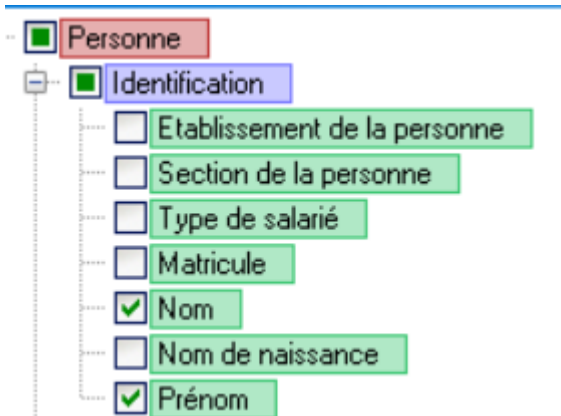


Dans la liste des personnes, cliquer sur la feuille Excel pour exporter la liste sous Excel

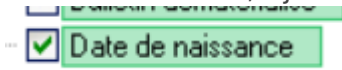
Etablissement	Section	Matricule	Nom	Prénom	Nom J.F.
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0101 APPR+CPRO+STAG+N...	000020	AAA	AAA	AAA
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0108 Service Civique	000082	ADESSIN	BLANCHE	BENEVOLE SERVICE CIVIQUE
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0101 APPR+CPRO+STAG+NC+C	000006	AFRITTE	BARACK	NON CADRE CDI FRONTALIER T...
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0104 MSA NC+MSA C+MSA TH	000042	AGE	MARIE	MSA CADRE
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0111 Formateurs Occasionnels	000112	AMOIMEME	FIDELE	FORMATEUR OCCASIONNEL PLU...
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0104 MSA NC+MSA C+MSA TH	000041	ASSIN	MARC	MSA NON CADRE CDI TPS PLEIN...
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0101 APPR+CPRO+STAG+NC+C	000004	ATEUR	NORDINE	NON CADRE CDI TPS PLEIN HEU...
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0101 APPR+CPRO+STAG+NC+C	000001	AUBOISDORMANT	ABEL	APPRENTI NON CADRE
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0101 APPR+CPRO+STAG+NC+C	000016	AUZAUJ	AMANDINE	ASSIMILE CADRE ART TRENTE S...
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0101 APPR+CPRO+STAG+NC+C	000014	BIEN	SAMIRA	STAGIAIRE REMUN SEUIL
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0108 Service Civique	000081	CHEZMOI	VIVIEN	VOLONTAIRE SERVICE CIVIQUE
ET41 CCN Ateliers et Chantiers ...	4101 CCN Ateliers et Chantiers d'Ins...	004101	CITE	ALEX	CDDI CCN ACI OUVRIER POLYVA...
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0101 APPR+CPRO+STAG+NC+C	000017	CONNU	ALAIN	CONTRAT CUI CAE TPS PARTIEL
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0101 APPR+CPRO+STAG+NC+C	000010	CROCHE	SARAH	CADRE CDI FRONTALIER HEURES
ET21 ESAT	2102 ESAT Section Commerciale	000801	CRUCIFORME	ELVIS	TH ESAT URSSAF OUVRIER NON...
ET02 CCN66 CLASSIQUE ALS...	0201 Général Alsace Moselle CCN66	000201	DANLTAS	ALFONSE	NON CADRE CDI TEMPS PLEIN A...
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0104 MSA NC+MSA C+MSA TH	000043	DEPOINT	MARC	MSA TRAVAILLEUR HANDICAPE ...
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0103 ZFRFR - ZRR	000031	DESAVOIE	TOM	ZFRFR CDI NON CADRE TPS PLEI...
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0106 Fonctionnaires détachés	000065	DESMUGUETS	IVAN	INSTITUTEUR EDUCATION NATI...
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0111 Formateurs Occasionnels	000111	DUSTRIEL	FIRMIN	FORMATEUR OCCASIONNEL MOI...
ET13 CCN51 EA	1301 TH en EA CCN51	000701	EGERIE	TOM	TH EN EA
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0110 MISP PECULE ET AUTRES	000101	EMMAUS	MICK	MISP
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0107 Mandataire	000071	ERATEUR	MAUDE	MANDATAIRE
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0101 APPR+CPRO+STAG+NC+C	000018	ERE	AELLE	APPRENTI NON CADRE MARS IN...
ET12 CCN51 Classique Alsace...	1201 Général Alsace Moselle CCN51	000601	FASSOL	REMY	CADRE CDI TEMPS PLEIN ALSAC...
ET01 CCN66 CLASSIQUE	0101 APPR+CPRO+STAG+NC+C	005101	FILS	EDMOND	CONTRAT ENGAGEMENT EDUCA...

Sélection 1
[000020] AAA AAA

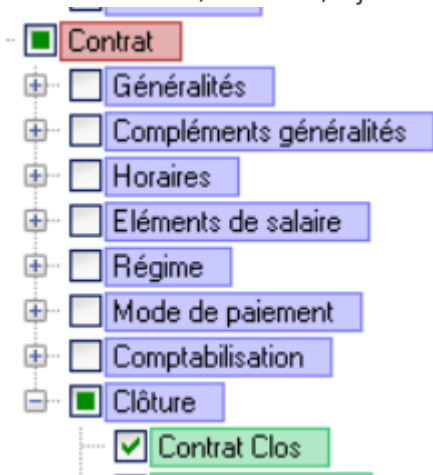
Dans Personnes / Identification, Ajouter le nom et le prénom :



Dans Généralités, Ajouter la Date de naissance :



Dans Contrat / Clôture, Ajouter Contrats clos :



Puis lancer l'extraction en cliquant sur l'éclair :



On obtient :

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Etablissement	Section	Matricule	Numéro de fic	Date de naissance	Nom	Prénom	Contrat Clos	AGE
2	ET01 CCN66 C 0101 APPR+C		000001	1.1.0	01/01/2006	AUBOISDORM	ABEL	Non	20,25
3	ET01 CCN66 C 0101 APPR+C		000002	1.1.0	02/01/2005	RATON	CANDY	Non	
4	ET01 CCN66 C 0101 APPR+C		000003	1.1.0	03/12/2007	TOUILLE	SACHA	Non	

Ajouter l'âge dans la colonne I

Saisir la formule suivante en I2 : $=(AUJOURDHUI()-E2)/365$

Modifier le format de la cellule I2 : Changer le format date en nombre

Appliquer la formule à toute la colonne I

Filtrer dans la colonne H les contrats non clos en filtrant sur NON.

En triant la colonne I, nous avons possibilité de savoir qui a environ 45 ans et 58/60 ans.

Entreprises couvertes par un accord d'entreprise :

Les entreprises couvertes par un accord collectif portant sur les entretiens professionnels (ancienne version) ont obligation de renégocier les accords mais pas de conclure.

La loi a prévu que les entreprises ou les branches couvertes par un accord collectif portant sur les entretiens professionnels doivent engager **une négociation en vue de leur révision, afin de les rendre conforme aux nouvelles dispositions légales.**

Source : Loi 2025-989 du 24 Octobre 2025, Art 3, II

Le ministère du travail précise qu'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**"

Le Ministère ajoute qu'**en absence de négociation ou échec de négociation, les dispositions de l'accord prévoyant une périodicité des entretiens supérieure à 4 ans seront caduques au 1er octobre 2026.**

Questions / Réponses n° 12

Cas de transfert d'entreprise :

S'il s'agit d'un transfert légal du contrat de travail (Art L. 1224-1 du code du travail), l'ancienneté du salarié est conservée.

Le nouvel employeur doit reprendre le cycle d'entretien en se substituant à l'ancien employeur.

En revanche, dans les autres cas de transfert du contrat de travail, en l'absence de clause conventionnelle ou contractuelle spécifique, l'ancienneté du salarié n'est pas reprise par le nouvel employeur.

Questions / Réponses n° 1

Modification du contenu de l'entretien :

Le Ministère indique que, depuis le 26 octobre 2025, les entreprises concernées par les dispositions transitoires doivent appliquer, comme les autres entreprises, le contenu du nouvel entretien de parcours professionnel.

Questions / Réponses n° 13

La loi a renforcé le contenu de l'entretien qui doit porter sur 5 sujets obligatoires (Art L. 6315-1 du Code du travail).

Tout salarié restant employé dans la même entreprise bénéficie d'un entretien de parcours

professionnel tous les quatre ans. Celui-ci est consacré :

- 1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- 2° A sa situation et à son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- 3° A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
- 4° A ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle (CPF de transition), à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- 5° A l'activation par le salarié de son CPF, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se déroule pendant le temps de travail.

Droits correctifs en cas de non respect des obligations :

Voir les liens suivants : <https://financeurs.moncompteformation.gouv.fr/actualites/droits-correctifs-comment-verser-les-3000eu-lies-aux-obligations-des-entretiens>

<https://financeurs.moncompteformation.gouv.fr/aide/comment-attribuer-des-droits-correctifs>

Comment procéder ?

Pour le versement des fonds et l'alimentation des comptes des salariés, vous devrez vous connecter à l'Espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF) et suivre les étapes de la téléprocédure :

1. Sélection de la typologie de dotation :

Le portail vous permet d'attribuer différentes typologies de dotation. Dans ce cadre, vous devez sélectionner les dotations dite « droits correctifs ».

2. Identification des bénéficiaires et des montants à attribuer

Vous devez renseigner :

- Le nom de naissance de vos salariés
- Le n° de sécurité sociale de vos salariés

Le montant sera renseigné par défaut à 3000€

3. Paiement

Le paiement se fera par virement à partir des références fournies en ligne.

4. Attribution des dotations

Dès que le paiement est réceptionné, les montants versés sont inscrits sur les comptes formation de vos salariés et ils peuvent les mobiliser pour s'inscrire en formation en se connectant à leur espace *Mon Compte Formation*.

Encadrement juridique

- [Article L6323-13](#)

- [Article R6323-3](#)

« I. Le salarié mentionné au premier alinéa de l'article [L. 6323-13](#) bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation d'un montant de 3 000 euros.

II. Une somme d'un montant égal à celui de l'abondement mentionné au I est versée par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations qui en assure la gestion conformément aux dispositions des articles [L. 6333-6](#) et [L. 6333-7](#). Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

III. - L'employeur adresse à la Caisse des dépôts et consignations les informations nécessaires à l'abondement mentionné au I, notamment son montant, le nom du salarié bénéficiaire ainsi que les données permettant son identification. »

Liens utiles :

Voir :

FAQ du ministère du Travail "L'entretien de parcours professionnel", Version du 13/02/26 :

<https://travail-emploi.gouv.fr/lentretien-de-parcours-professionnel>

Questions / Réponses du 12/02/26 : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2026-02/qr-entretien-professionnel.pdf>

Art L. 6315-1 du code du travail :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000053279288

Art 2222 du code civil : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000019017122

Editions Tissot :

<https://www.editions-tissot.fr/oe/content.aspx?idSGML=8a0b5f11-b0dc-4a02-90eb-d433c9b2be71&codeSpace=GLP&op=1&chapitre=C2&pageNumber=6§ion=P06C2F062&codeC>

ADP : <https://www.fr.adp.com/ressources/documentations/articles/e/entretien-de-parcours-professionnel.aspx>

Anciennes règles :

Legisocial : <https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/5190-entretien-professionnel-questionsreponses-actualise.html>

Questions sans réponse :

* Populations concernées : qui exclure, qui inclure : Apprentis, stagiaires FD, ...

Sont exclus les salariés intérimaires pour lesquels l'entretien est réalisé par l'entreprise de travail temporaire qui reste juridiquement l'employeur.

D'après Chatgpt, les fonctionnaires détachés ne seraient pas exclus.

Durée minimale d'absence pour l'entretien de reprise ? A priori non, certaines absences ne peuvent pas être inférieures à une certaine durée.

Pour les absences longues durées : sommes nous prévenu automatiquement que les salariés doivent passer un entretien de reprise ou c'est un travail manuel ? Peut-on prévoir une alerte automatique dans la prochaine version ?

Revision #38

Created 20 February 2026 15:44:42 by Pascal Bouquet

Updated 12 June 2026 13:07:31 by Pascal Bouquet