

LE CAS SOCIAL

Janvier 2026

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DEVIENT L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

La loi « Seniors » du 24 octobre 2025 transforme en profondeur le dispositif de l'entretien professionnel, remplacé désormais par l'entretien de parcours professionnel.

Cette réforme s'inscrit dans une logique d'accompagnement accru des salariés tout au long de leur carrière professionnelle tout en répondant plus efficacement aux besoins en compétences des entreprises.

1 - Un dispositif inchangé dans son principe, mais élargi dans son contenu avec une périodicité modifiée :

Il est proposé :

- dès la 1ère année suivant l'embauche,
- puis tous les 4 ans (et **non plus tous les 2 ans**).

Son contenu s'élargit. Il ne se limite plus aux seules questions de formation. Il devient un outil de gestion des compétences et de suivi de l'évolution du salarié, en abordant :

- les compétences du salarié et les qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- 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 ;
- 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 ;
- l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle.

La loi maintient l'obligation de rédiger un compte rendu de l'entretien dont une copie est remise au salarié.

Sans changement, cet entretien ne porte pas sur l'évaluation professionnelle du salarié.

2 - Un entretien proposé après certaines absences :

L'entretien professionnel devait être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue de certaines absences (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, arrêt longue maladie ou mandat syndical).

La loi maintient cette obligation pour l'entretien de parcours professionnel et ajoute une condition: cette **obligation ne s'applique que si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédant sa reprise d'activité.**

3 - Un état des lieux tous les 8 ans :

Tous les 8 ans (et **non plus tous les 6 ans**), un état des lieux récapitulatif demeure obligatoire. Il vise à vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'absence d'entretien ou de suivi effectif peut, comme auparavant, entraîner des sanctions, notamment l'abondement correctif du compte personnel de formation (CPF), pour les entreprises d'au moins 50 salariés (3 000 € par salarié concerné), ainsi que des dommages et intérêts à l'occasion d'un contentieux prud'homal.

4 - Des adaptations possibles par accord collectif :

La loi maintient la possibilité d'apporter des adaptations par accord collectif, en ajoutant une limite concernant la périodicité des entretiens : celle-ci ne peut pas excéder 4 ans.

La loi instaure pour les entreprises ou, à défaut, les branches ayant conclu un tel accord d'adaptation pour les entretiens professionnels une obligation d'engager une négociation en vue de réviser ces accords pour les rendre conformes aux nouvelles dispositions.

Pour les entreprises relevant d'un tel accord collectif, la réforme ne s'appliquera **qu'à compter du 1er octobre 2026.**

5 - Des entretiens spécifiques pour les salariés seniors :

Un entretien de mi-carrière

Un entretien de parcours professionnel doit être organisé dans un délai de 2 mois à compter de la visite médicale de mi-carrière (visite au cours de l'année civile du 45ème anniversaire du salarié).

Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail au cours de cette visite médicale sont évoquées au cours de cet entretien.

En plus des sujets discutés habituellement lors de l'entretien de parcours professionnel sont abordés au cours de cet entretien 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.

Le compte rendu rédigé, à l'issue de cet entretien, doit récapituler, sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés.

Un entretien de fin de parcours professionnel

Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le 60ème anniversaire du salarié sont abordées, en plus des sujets habituels, 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.

■ LA JURISPRUDENCE :

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Le licenciement fondé sur des informations obtenues en violation du secret médical est nul**
Cass. soc. 10-12-2025 no 24-15.412 FS-B, Sté Pronovias c/ T.

Dans cette affaire, l'employeur reprochait notamment à une salariée, dans la lettre de licenciement, d'avoir transmis un arrêt de travail antidaté quelques jours après avoir indiqué être en désaccord avec l'avis d'aptitude émis par le médecin du travail lors de la visite de reprise après un arrêt maladie pour accident du travail, et d'avoir indiqué à son médecin traitant qu'étant couturière elle ne pouvait plus effectuer ses tâches habituelles et utiliser son pouce pour coudre, alors qu'elle était vendeuse et n'était amenée qu'occasionnellement à poser des épingles.

Il s'avère que l'employeur avait obtenu ces informations en contactant le médecin traitant de la salariée, selon lui pour remplir ses obligations, délivrer l'attestation de salaire pour la prise en charge par la sécurité sociale, et vérifier qu'il n'y avait pas d'erreur de date.

La Cour de cassation approuve pleinement la décision de la cour d'appel ayant annulé le licenciement de la salariée et ordonné sa réintégration.

UNE DECISION NORMALE – SOYEZ PRUDENTS !

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Un salarié mis à disposition de l'entité cédée de manière permanente passe au service du cessionnaire**
Cass. soc. 10-12-2025 no 23-11.819 FS-B, J. c/ Association B2V gestion

En l'espèce, un salarié avait été engagé par l'association B2V gestion, appartenant au groupe de protection sociale B2V, à compter du 1er janvier 2010. Il avait été mis à disposition de l'association B2V prévoyance à compter de l'année 2013 dans le cadre d'une convention de partenariat. L'activité de cette association avait été reprise, à compter du 1er janvier 2017, par l'institution de prévoyance A 2VIP appartenant au groupe APICIL. Le salarié, licencié pour faute grave par l'association B2V gestion en février 2017, avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande en contestation de son licenciement et en paiement de diverses sommes.

La cour d'appel avait constaté que l'activité de prévoyance exercée par l'association B2V prévoyance au sein du groupe B2V constituait une entité économique autonome qui avait été reprise par l'institution de prévoyance A 2VIP. Elle avait pour autant débouté les ayants droit du salarié de leurs demandes en retenant, en substance, que l'intéressé n'était pas salarié du cédant mais de l'association B2V gestion. Ainsi, pour les juges du fond, l'article L 1224-1 du Code du travail n'était pas applicable à la situation du salarié, la modification juridique intervenue, à savoir la cession de l'activité de prévoyance, n'ayant pas concernée l'employeur du salarié.

La Cour de cassation casse la décision des juges du fond pour violation de la loi. Elle décide qu'il résulte de l'article L 1224-1 du Code du travail, interprété à la lumière de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, que lorsque l'activité exercée dans une entreprise appartenant à un groupe et constituant une entité économique autonome est transférée à une entreprise extérieure au groupe, les salariés qui, au jour du transfert, sont affectés de manière permanente à cette entité pour l'exécution de leur tâche habituelle, passent au service du cessionnaire.

LOGIQUE ...

■ Le règlement intérieur peut imposer au salarié de prévenir l'employeur de son absence

Cass. soc. 14-1-2026 n° 24-17.480 FS-B, Sté Euro Disney associés c/ V.

Un salarié absent pour maladie fait l'objet d'un avertissement pour ne pas avoir informé son supérieur hiérarchique de son absence dans le délai prévu par le règlement intérieur de l'entreprise. Quelques mois plus tard, à nouveau absent, il se voit notifier un blâme pour un motif similaire. Soutenant que la clause du règlement intérieur invoquée au soutien de ces sanctions est illicite, il saisit le juge pour obtenir l'annulation de ces dernières.

Le règlement intérieur de l'entreprise prévoyait ici que « tout salarié qui se trouve dans l'impossibilité de rejoindre son poste de travail doit en informer son encadrement au moins deux heures avant le début de son travail et adresser un certificat d'arrêt de travail dans les 48 heures suivant son arrêt ».

Le salarié cherchait à obtenir l'annulation de cet article notamment au motif qu'il serait incompatible avec l'article 7 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 décembre 1977 sur la mensualisation et avec la convention collective applicable dans l'entreprise, qui imposent au salarié en arrêt maladie d'adresser un certificat médical à l'employeur sous 48 heures.

La cour d'appel saisie du litige, approuvée par la Cour de cassation, a écarté l'argument du salarié. Les stipulations de l'ANI et de la convention collective n'ont en effet pas le même objet que la clause du règlement intérieur. Si ce dernier impose un délai de prévenance au salarié justifié par des raisons d'organisation de l'activité, le délai de prévenance prévu par l'ANI est lié à l'indemnisation de l'arrêt de travail, tandis que la clause de la convention collective se contente d'exclure la rupture du contrat de travail en cas d'absence pour maladie justifiée dans le délai de 48 heures.

Le salarié soutenait également que la clause du règlement intérieur était illicite faute d'être justifiée par les nécessités d'organisation de l'entreprise. Là encore, le grief est écarté par les juges du fond, sous le contrôle de la Cour de cassation.

La cour d'appel a ici constaté que le salarié, technicien d'exploitation, était affecté dans un service où le travail s'effectuait par roulement, selon des plannings prévisionnels. En cas d'incident, une absence d'intervention rapide d'un technicien pouvait emporter des conséquences dommageables sur les systèmes d'information de la société. Pour les juges, l'exigence d'une information rapide du responsable hiérarchique en cas d'absence afin d'organiser la continuité de service était donc justifiée.

IL A FALLU ALLER EN CASSATION POUR CELA ...