

Social
27 octobre 2025

LES ENTRETIENS OBLIGATOIRES AVEC LE SALARIÉ

L'entretien annuel d'évaluation, bien que souvent facultatif, reste le plus pratiqué, tandis que d'autres entretiens pourtant obligatoires sont fréquemment négligés. Ces entretiens doivent impérativement être organisés ; à défaut, les sanctions peuvent être lourdes ! Avec la loi "senior", l'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel : c'est le moment de faire le point sur vos obligations !

- **L'entretien de parcours professionnel : obligation pour tous les salariés**

Ce nouvel entretien au contenu enrichi prend la place de l'entretien professionnel. Il doit être organisé au cours de la 1^{ère} année suivant l'embauche du salarié, puis tous les 4 ans (au lieu de 2 auparavant). Comme précédemment, cet entretien doit être proposé au salarié à l'issue de certaines absences ou à la fin d'un mandat de représentant du personnel titulaire.

 **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés un abondement sanction du CPF du salarié à la charge de l'employeur est prévu en cas de non-respect de ces entretiens.**

Désormais, il est impératif de tenir un **entretien de parcours professionnel de « mi-carrière »**, organisé dans les 2 mois suivant la visite médicale du même nom, ainsi qu'un **entretien de parcours professionnel de « fin de carrière »**. Ce dernier doit être organisé au cours des 2 années précédant le 60^{ème} anniversaire du salarié.

➔ **Chaque entretien répond à un objectif spécifique : leur contenu est donc adapté.**

- **Entretiens obligatoires en fonction des modalités de travail ou de l'exercice d'un mandat par le salarié**

Pour chaque salarié en **forfait annuel en jours**, vous avez l'obligation de tenir au moins annuellement un entretien. À défaut, la nullité de la convention de forfait est encourue, et les rappels de salaires associés peuvent être conséquents.

De la même manière, pour chaque salarié en situation de **télétravail** (partiel ou total) vous avez l'obligation d'organiser annuellement un entretien. En l'absence de sanction légale, le salarié peut néanmoins obtenir des dommages-intérêts s'il prouve l'existence d'un préjudice.

Par ailleurs, des règles spécifiques existent pour les **membres titulaires du comité social et économique (CSE)**, le délégué syndical ou le salarié titulaire d'un mandat syndical.

Il n'y a pas de hasard, il n'y a que des rendez-vous. Pour identifier vos rendez-vous incontournables et les préparer, n'hésitez plus, contacter votre expert-comptable pour vous accompagner !