

LOI « SÉNIORS »

PRÉCISIONS SUR LE CALENDRIER DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS ET SUR LA SANCTION

La loi du 24 octobre 2025 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, dite « Loi Séniors » comprend des dispositions qui réforment l'entretien professionnel qui devient l'entretien de parcours professionnel, (pour mémoire, consulter la [Lettre de Scène Ensemble – Novembre 2025](#)).

1/ Périodicité du nouvel entretien de parcours professionnel

Un **premier entretien de parcours professionnel** doit être **organisé au cours de l'année suivant l'embauche**, puis **renouvelé au moins tous les 4 ans** (contre 2 ans précédemment). Un bilan doit être effectué au bout de 8 ans (contre 6 auparavant).

La transition entre ces nouvelles échéances n'a pas été précisée par la loi.

Le ministère du Travail a indiqué que la temporalité des entretiens professionnels (ancien dispositif) et celle des entretiens de parcours professionnels (nouveau dispositif) est encadrée par l'article 2222 du code civil. Dans ce cadre, **le passage de 2 à 4 ans s'appliquerait à compter du dernier entretien réalisé.**

« 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 (date de publication de la loi au journal officiel) sont allongés à due proportion de la durée nouvelle restant à courir » a indiqué la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle).

Pour pleinement sécuriser ce calendrier, il serait souhaitable que ces précisions soient formalisées dans un texte ayant valeur normative.

2) Sanction



La Cour de cassation a précisé la sanction prévue en l'absence d'entretien. Le défaut d'entretien (de parcours) professionnel ne suffit pas à ouvrir droit à l'abondement au CPF (compte personnel de formation). L'abondement correctif versé par l'employeur n'est dû que s'il est constaté lors de l'état récapitulatif (tous les 6 ans avant le 26 octobre 2025 et tous les 8 ans désormais) que le salarié n'a bénéficié, pendant cette période, ni de tous les entretiens périodiques prévus par la loi (tous les 2 ans avant le 26 octobre 2025, tous les 4 ans désormais) ni d'au moins une formation non obligatoire. Les 2 conditions sont cumulatives. ([Cour de cassation, chambre sociale, 21 janvier 2026 n°24-12.972](#)).