

ASSEMBLÉE NATIONALE

2 juillet 2025

TRANSPOSITION DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS - (N° 1617)

Commission	
Gouvernement	

Adopté

N° 128 (Rect)

AMENDEMENT

présenté par
le Gouvernement

ARTICLE 3

I. – Après l'alinéa 1, insérer les deux alinéas suivants :

« 1° A L'article L. 2312-18 est ainsi modifié :

a) Après le premier alinéa de l'article L. 2312-18, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Ces informations comportent également un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens mentionnés à l'article L. 6315-1 ou des périodes de reconversion mentionnées à l'article L. 6324-1. » ;

b) Au dernier alinéa, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « troisième ».

II. – En conséquence, après l'alinéa 3, insérer les vingt-trois alinéas suivants :

« 1° *bis* À l'intitulé du chapitre V du titre I^{er} du livre III de la sixième partie, après le mot : « Entretien », sont insérés les mots : « de parcours » ;

« 1° *ter* Le I de l'article L. 6315-1 est ainsi modifié :

« a) Le premier alinéa est remplacé par huit alinéas ainsi rédigés :

« I. – À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

« Tout salarié bénéficie d'un entretien parcours professionnel tous les quatre ans dans la même entreprise. Il est consacré :

« 1° Aux compétences du salarié et ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel, ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;

« 2° À sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers, des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;

« 3° À 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° À ses souhaits d'évolution professionnelle, il peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, un projet de transition professionnelle, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience ;

« 5° À 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.

« Cet 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. » ;

« b) La première phrase du second alinéa est ainsi modifiée :

« – après les mots : « Cet entretien », sont insérés les mots : « de parcours » ;

« – sont ajoutés les mots : « , dès lors que le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel dans les douze derniers mois précédant sa reprise » ;

« c) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1 dont il relève. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit. » ;

« 1° *quater* Le II du même article L. 6315-1 est ainsi modifié :

« a) Le premier alinéa est ainsi modifié :

« – à la première phrase, le mot : « six » est remplacé par le mot : « huit » ;

« – est ajoutée la phrase suivante : « Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé sept ans après l'entretien mentionné au premier alinéa du I » ;

« b) Au deuxième alinéa, le mot : « six » est remplacé par le mot : « huit » et, après le mot : « entretiens », sont insérés les mots : « de parcours » ;

« c) À l'avant-dernier alinéa, le mot : « six » est remplacé par le mot : « huit » ;

« 1° *quinquies* À la fin du III dudit article L. 6315-1, les mots : « professionnels différente de celle définie au I » sont remplacés par les mots : « de parcours professionnels différente de celle définie au I, sans quelle celle-ci n'excède quatre ans ».

III. – En conséquence, à la première phrase de l'alinéa 5, après le mot :

« entretien »,

insérer les mots :

« de parcours »

IV. – En conséquence, supprimer l'alinéa 8.

V. – En conséquence, à l'alinéa 10, après le mot :

« entretien »

insérer les mots :

« de parcours ».

VI. – En conséquence, compléter cet article par les quatre alinéas suivants :

« 3° La première phrase du dernier alinéa de l'article L. 6321-1 est complétée par les mots : « dont l'élaboration peut être alimentée par les conclusions des entretiens mentionnés à l'article L. 6315-1 » ;

« 4° A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 6323-13, la première occurrence du mot : « six » est remplacé par le mot : « huit ».

« II. – Les entreprises ou, à défaut, les branches, ayant conclu un accord en application du III de l'article L. 6315-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, engagent une négociation en vue de réviser ces accords pour les rendre conformes au présent article.

« Les dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la présente loi, s'appliquent à compter du 1^{er} octobre 2026, aux accords collectifs d'entreprise ou de branche en cours de validité à cette date portant sur la périodicité des entretiens professionnels. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le 10 avril 2025, le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à poursuivre les négociations qui avaient précédemment été engagées sur le fondement du document d'orientation du 22 novembre 2023 en matière de transitions professionnelles des actifs, qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise. De plus, il a été proposé aux partenaires sociaux de réformer les dispositifs existants afin de les rendre plus incitatifs et plus lisibles pour les actifs comme pour les employeurs.

Un accord national interprofessionnel (ANI) a été signé le 25 juin 2025 par les organisations professionnelles d'employeurs patronale (MEDEF, CPME et U2P) et quatre des cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC).

Parmi les objectifs de cet accord, figure la volonté de faire de l'entretien professionnel un véritable outil de gestion de carrière pour le salarié. Désormais dénommé « entretien de parcours professionnel », celui-ci sera mis en œuvre selon une périodicité différente, avec un contenu enrichi.

Ainsi, auparavant basé sur un rythme bisannuel, l'entretien de parcours professionnel doit être proposé dès la première année de l'arrivée d'un salarié dans l'entreprise, puis tous les quatre ans, avec un état récapitulatif tous les huit ans, pouvant donner lieu à une obligation d'abondement du compte personnel de formation du salarié en cas de manquements de l'employeur.

Plus complet, l'entretien de parcours professionnel permet d'aborder les compétences du salarié et ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel, ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise, mais de façon plus large sa situation et son parcours professionnel au regard des évolutions des métiers dans l'entreprise mais aussi de ses projets personnels pouvant mener à une reconversion interne ou externe.

Il est par ailleurs précisé que l'entretien de parcours professionnel est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique de l'entreprise et se déroule pendant le temps de travail. Des mesures d'accompagnement peuvent être sollicitées dans les entreprises de moins de 300 salariés par le salarié, qui pourra bénéficier du conseil en évolution professionnelle, ou par l'employeur qui pourra solliciter son opérateur de compétences ou un organisme externe lorsqu'un accord d'entreprise, ou à défaut, de branche, le prévoit.

Enfin, le présent amendement prévoit que la base de données économiques, sociales et environnementales mise à disposition du comité social et économique de l'entreprise intègre également un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens de parcours professionnels.