



Emploi des seniors : De nouvelles dispositions innovantes

Alors que le taux d'emploi des seniors en France est faible par rapport aux autres pays de l'Union européenne (39% en France en 2023 contre 51% en moyenne en Europe), l'entrée en vigueur le 24 octobre 2025 de la loi de transposition des accords nationaux interprofessionnels signés en novembre 2024 et juin 2025, vient marquer le pas sur le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés, à l'aide des mesures innovantes concernant les « séniors » ou salariés expérimentés.

L'insertion d'une obligation d'ordre public de négocier sur l'emploi des seniors

La loi du 24 octobre 2025 consacre une nouvelle obligation d'ordre public, pour les branches et entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés, dotées d'une ou plusieurs sections syndicales de négocier tous les 3 ans sur l'emploi des salariés expérimentés (C.trav., art. L.2242-13 al.4).

Une périodicité différente peut être prévue, **dans la limite de 4 ans** par accord d'adaptation.

Il est à noter que les accords de branche sur l'emploi des seniors pourront comporter **un plan d'action** type pour les entreprises de moins de 300 salariés, mobilisable en cas d'échec d'une négociation sur l'emploi des seniors.

Car l'obligation de négocier concerne également les entreprises d'un effectif inférieur mais relevant d'un **groupe d'au moins 300 salariés**, à condition qu'au moins une organisation syndicale représentative soit implantée dans l'entreprise, via la désignation d'un délégué syndical.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 qui vient d'être adoptée le 15 décembre 2025, a introduit une sanction financière spécifique.

Ainsi, en cas d'absence de négociation sur l'emploi, le travail et les conditions de travail des salariés seniors ou, à défaut d'accord, d'un plan d'action annuel destiné à favoriser l'emploi de ces salariés », les entreprises

d'au moins de 300 salariés seront soumises à « **un malus sur les cotisations patronales** dues au titre de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage » (CSS., art. L.241-3-3, al. 1er).

A ce stade, le texte ne précise pas les modalités de mise en œuvre de ce malus qui devraient être précisées par voie réglementaire. Il est seulement indiqué que ce malus sera déterminé : « en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance, sur la base de critères clairs » (CSS., art. L.241-3-3, al. 2).

La création à titre expérimental du contrat de valorisation de l'expérience :

L'un des dispositifs les plus innovants de la loi du 24 octobre 2025, concerne l'expérimentation d'un contrat de valorisation de l'expérience (CVE).

La loi met en place pour une **durée de 5 ans**, un CDI destiné aux **demandeurs d'emploi de plus de 60 ans et plus inscrits à France Travail**, cette limite pouvant être abaissée à 57 ans par accord de branche étendu. Les bénéficiaires de ce CVE, ne doivent pas avoir travaillé pour l'entreprise dans les 6 derniers mois.

Il s'agit ici de favoriser le retour à l'emploi des seniors en assurant en parallèle leur transition vers la retraite.

Sur un plan pratique, le salarié doit fournir à l'employeur dès la conclusion du CVE, un document précisant la date prévue de sa retraite à taux plein.

Lorsque le salarié remplira les conditions légales d'une liquidation à taux plein, l'employeur pourra alors le mettre à la retraite à la condition de lui verser une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement. Il convient de souligner que toute rupture anticipée du contrat sera assimilée à un licenciement.

Pour les entreprises, outre de valoriser l'expertise de salariés expérimentés, ce dispositif présente un avantage financier puisqu'il permet à l'employeur de bénéficier pendant 3 ans d'une **exonération de la contribution patronale normalement due sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite**, exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

La mise en place de nouvelles mesures pour faciliter les aménagements de fin de carrière

La loi du 24 octobre 2025 vient également renforcer des dispositifs déjà existants afin d'inciter les employeurs à favoriser le maintien dans l'emploi des « seniors ».

Trois nouvelles mesures entrent ainsi en vigueur :

- **Le refus par l'employeur d'un passage en retraite progressive est davantage encadré :**

Pour mémoire, depuis le 1er septembre 2025, il est possible d'accéder à la retraite progressive **dès 60 ans**.

Cette mesure qui concerne les salariés du secteur privé et les agents de la fonction publique a été entérinée par deux décrets publiés le 23 juillet 2025 au Journal Officiel (décret n°2025-690 et décret n°2025-681 du 15 juillet 2025).

Dans le prolongement de ces deux décrets récents, la loi du 24 octobre 2025, vient en parallèle durcir les modalités suivant lesquelles l'employeur peut refuser le passage d'un salarié en retraite progressive.

Désormais, l'employeur devra apporter une justification plus précise à l'appui de ce refus.

La loi prévoit que : « *la justification apportée par l'employeur rend notamment compte des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné* ».

- Les modalités du « temps partiel de fin de carrière » peuvent être aménagées par accord d'entreprise ou à défaut de branche :

Il est désormais possible par accord d'entreprise ou à défaut par accord de branche de prévoir l'affectation de l'indemnité de départ à la retraite pour compenser en tout ou partie la perte du revenu liée au passage à temps partiel ou à temps réduit pour les forfaits-jours.

- L'élargissement du champ des bénéficiaires des dispositions relatives à la mise à la retraite :

Afin de favoriser le recours au cumul emploi-retraite, la loi prévoit expressément que les dispositions sur la mise à la retraite sont applicables, y compris aux salariés ayant déjà atteint l'âge de la retraite à taux plein au moment de leur embauche.

Il s'agit ainsi d'accompagner de manière proactive les salariés expérimentés ou seniors, en amont de leur départ effectif de l'entreprise en favorisant une période de transition qui puisse être mise à profit pour toutes les parties prenantes.

La refonte de l'entretien professionnel rebaptisé « entretien de parcours professionnel »

La loi du 24 octobre 2025 apporte plusieurs aménagements à l'entretien professionnel dont certains visent à favoriser le maintien dans l'emploi des « seniors ».

Rappelons au préalable que l'obligation d'organiser un entretien professionnel s'applique à l'ensemble des entreprises et ce quelle que soit leur taille.

L'entretien est tout d'abord rebaptisé entretien de parcours professionnel ;

- Les salariés en bénéficieront désormais au cours de la première année suivant leur embauche, puis tous les 4 ans (sauf périodicité inférieure prévue par accord). Quant à l'entretien de bilan, il se tiendra désormais tous les 8 ans au lieu de 6 ans aujourd'hui ;

- Un entretien de parcours professionnel devra être réalisé dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière (durant l'année des 45 ans) afin d'aborder les mesures d'aménagement du poste éventuellement proposées par le médecin du travail.

Y seront abordées 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.

Un document écrit doit être établi à l'issue de cet entretien et récapitule sous forme de bilan l'ensemble des éléments abordés (C.trav. art. L.6315-1, IV).

- Le premier entretien professionnel intervenant **dans les 2 années précédant le 60ème anniversaire** est en outre **renforcé**. Il devra porter, en sus des thèmes habituels, sur **les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière** (C.trav., art. L.6315-1, V) ;

- **Des modifications sont également apportées aux thématiques évoquées lors l'entretien de parcours professionnel** (C.trav., art.L.6315-1, al.3 à 7) portant sur :

- **les compétences du salarié et les qualifications mobilisées** dans son emploi actuel ainsi que **leur évolution possible au regard des transformations de 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 du compte personnel de formation (CPF)**, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle.

- Il est toujours prévu qu'à l'issue de l'entretien, un document soit rédigé et qu'une copie doit être remise au salarié.

Quelques indications complémentaires sont enfin apportées sur les modalités de réalisation de l'entretien de parcours professionnel :

- l'entretien doit être organisé par l'employeur et réalisé soit par un supérieur hiérarchique, soit par un représentant de la direction de l'entreprise, et se dérouler sur le temps de travail (C.trav., art. L.6315-1, I, al.8) ;
- dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié peut pour la préparation de cet entretien bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle ;
- enfin, l'employeur peut pour la préparation de l'entretien bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences dont il relève et être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit (C.trav., art.L.6315, I al.10).

Si toutes les dispositions nouvelles présentées entrent en vigueur à compter du **26 octobre 2025**, soit le lendemain de la promulgation de la loi au Journal officiel, il est précisé que l'article L.6315-1 du Code du travail relatif à l'entretien professionnel, dans sa nouvelle rédaction, s'appliquera à compter du **1er octobre 2026** aux accords collectifs d'entreprise ou de branche en cours de validité à cette date portant sur la périodicité des entretiens professionnels.

Ces différentes mesures invitent les entreprises à dresser sans tarder un état des lieux de leurs pratiques et à actualiser leur politique et leurs supports à destination des seniors et salariés expérimentés.

Nous sommes bien entendu à votre disposition pour vous accompagner sur l'impact pratique de ces nouvelles exigences législatives.

Auteurs

Anne-Laure Mary-Cantin
Avocate associée
a-lmary-cantin@racine.eu

Ana Le Maout
Avocate collaboratrice
alemaout@racine.eu