

Info-Flash

Social

Mardi 04 novembre 2025

Numéro 2025– SOC 34

⇒ **Loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social (1/5)**

La loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 de transposition des ANI sur l'emploi des seniors, le dialogue social et les reconversions professionnelles a été publiée au Journal officiel du 25 octobre 2025. Les principales mesures de cette loi sont les suivantes :

- **Négociation obligatoire périodique (article 2)**

La loi crée un **nouveau thème** de négociation périodique obligatoire **dans les entreprises de 300 salariés et plus**. Jusqu'à présent, il s'agissait d'un thème facultatif qui pouvait être abordé dans le cadre de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Désormais, dans ces entreprises, l'employeur doit engager **au moins tous les 3 ans une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge**. Cette négociation est également imposée aux groupes d'entreprises de même taille, au sens retenu pour la mise en place du comité de groupe mais pas aux groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Cette négociation doit être précédée d'un **diagnostic** et porte sur des **thèmes obligatoires et facultatifs** (article L.2242-22 nouveau du Code du travail). Un décret (à paraître) déterminera les informations nécessaires à cette négociation.

Comme pour les autres thèmes de négociation obligatoire, une négociation peut être engagée afin d'aménager les modalités de cette négociation obligatoire. Ainsi, sous réserve du respect des règles d'ordre public, les partenaires sociaux peuvent déterminer librement la périodicité qui leur convient pour ce thème de négociation (mais au moins une fois tous les 4 ans). Ils peuvent aussi adapter son contenu. A noter : Si les partenaires sociaux négocient sur les thèmes facultatifs, l'employeur doit examiner les possibilités de mobilisation du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu).

- **Base de données économiques sociales et environnementales (article 3)**

La loi précise que le BDESE comprend un **bilan de la mise en œuvre des actions de formations entreprises à l'issue des entretiens de parcours professionnel ou des périodes de reconversion professionnelle** (voir ci-après). Cette disposition est applicable **dès le 26 octobre 2025**.

- **Mandat des membres du CSE (article 8)**

La loi met **fin à la règle selon laquelle le nombre de mandats successifs pour un même salarié est limité à trois**, excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés et pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole préélectoral le prévoit. Il est donc désormais possible d'enchaîner les mandats d'élu du CSE sans limite quel que soit l'effectif de l'entreprise. Cette disposition est applicable **dès le 26 octobre 2025**.

- **Désignation d'un délégué syndical (article 8)**

La loi modifie les règles supplétives applicables en l'absence de candidats ayant recueilli 10 % des suffrages à titre personnel dans leur collège aux élections professionnelles. **Cette disposition est applicable dès le 26 octobre 2025**.

Jusqu'à présent, le syndicat pouvait désigner son représentant parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de 3 mandats successifs au CSE. La précision relative à la limite 3 mandats successifs, n'ayant plus lieu d'être, elle est supprimée.

Info-Flash

Social

Mardi 04 novembre 2025

Numéro 2025– SOC 34

⇒ **Loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social (2/5)**

• **Contrat de valorisation de l'expérience (article 4) :**

La loi ouvre la possibilité, **pendant une durée de 5 ans (soit jusqu'au 24 octobre 2030)**, de conclure un nouveau type de **CDI dénommé "contrat de valorisation de l'expérience" avec certains seniors**.

Le CVE est ouvert à toute personne qui, au moment de son embauche, remplit les **conditions suivantes** :

- * **être âgée d'au moins 60 ans** (ou d'au moins 57 ans si un accord de branche étendu le prévoit) ;
- * être inscrite sur la liste des **demandeurs d'emploi** auprès de France Travail ;
- * **ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein d'un régime légalement obligatoire**, à l'exception des régimes spéciaux suivants : marins, Opéra national de Paris, mines et des pensions militaires ;
- * **ne pas avoir été employée, au cours des 6 mois précédents, dans cette entreprise ou, le cas échéant, dans une entreprise appartenant au même groupe** (groupe formé par une entreprise ou celles qu'elle contrôle). La loi du 24 octobre 2025 ne précise pas la nature du contrat (CDI, CDD, ...) à prendre en compte dans les 6 derniers mois.

Afin d'informer l'employeur de la date à partir de laquelle il pourra mettre à la retraite le salarié engagé dans le cadre du CVE, celui-ci a l'obligation, lors de la signature du contrat, de remettre à l'employeur un document **de la CNAV, mentionnant la date prévisionnelle à laquelle il pourra bénéficier d'une retraite à taux plein**. En cas de réévaluation ultérieure de cette date de départ à taux plein par la caisse de retraite, le salarié doit également en informer son employeur et lui transmettre une version mise à jour de ce même document.

Le CVE est régi par les dispositions de droit commun applicables aux contrats de travail à durée indéterminée, exception faite de celles relatives à la mise à la retraite (voir ci-après).

• **Retraite progressive (article 5)**

L'employeur peut **refuser la demande** du salarié de passer à temps partiel ou temps réduit dans le cadre du dispositif de retraite progressive, en raison de "l'incompatibilité de la durée de travail souhaitée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise". La loi précise 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". Cette précision s'applique **depuis le 26 octobre 2025**.

• **Fin de carrière (article 6)**

Les salariés qui souhaitent réduire leur temps de travail en fin de carrière peuvent demander d'affecter **l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de leur rémunération**. Le versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite finance ainsi la perte de rémunération liée à la réduction du temps de travail. Cette mesure s'applique **depuis le 26 octobre 2025**.

Ce dispositif ne peut être mis en place que **par accord collectif d'entreprise** ou, à défaut, par un accord de branche et le salarié doit demander **l'accord de son employeur**. Si le montant de l'indemnité de départ qui aurait été due au moment de la rupture du contrat est supérieur au montant des sommes affectées à son maintien de rémunération, le reliquat est versé au salarié. A défaut de précisions, le régime social et fiscal de l'indemnité de départ à la retraite versée de manière anticipée est inchangé.

Info-Flash

Social

Mardi 04 novembre 2025

Numéro 2025– SOC 34

⇒ **Loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social (3/5)**

• **Entretien professionnel (article 3) :**

L'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel.

➤ Le nouvel entretien de parcours professionnel doit être **proposé au salarié au cours de la 1^{ère} année suivant son embauche** (il doit en être informé lors de son embauche comme aujourd'hui) **puis tous les 4 ans** (au lieu de 2 ans pour l'actuel entretien professionnel) **avec un état récapitulatif tous les 8 ans** (au lieu de 6 ans).

A ce stade, nous avons peu de précisions sur les modalités d'application de ces dispositions pour les salariés en poste au moment de l'entrée en vigueur de la loi. Faut-il calculer le délai de 4 ans à compter de la date du dernier entretien si un entretien a eu lieu, ou bien à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi ? Nous ne manquons pas de vous tenir informés.

➤ L'entretien de parcours professionnel est plus "complet". La loi prévoit une **liste des thématiques à aborder** :

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

➤ La loi précise que 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**.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'Opco dont il relève. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

➤ En matière d'entretien proposé **après certaines absences** (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt longue maladie ou mandat syndical), la loi maintient cette obligation 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**.

Info-Flash

Social

Mardi 04 novembre 2025

Numéro 2025– SOC 34

⇒ **Loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social (4/5)**

➤ **Un entretien de parcours professionnel devra être organisé :**

* **dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière (qui a lieu à 45 ans)**

En plus des sujets "classiques", 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 document écrit établi à l'issue de cet entretien récapitule sous forme de bilan l'ensemble des éléments abordés.

* **dans les 2 années précédant le 60ème anniversaire du salarié (lorsqu'il a 58 ou 59 ans)**

Sont abordés, en plus des sujets "classiques" 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 loi maintient la possibilité d'adaptation par accord collectif de l'entretien de parcours professionnel, en ajoutant une limite à la possibilité d'adapter la périodicité des entretiens : celle-ci ne peut pas excéder quatre ans.

➤ En l'absence de dispositions spécifiques, ces modifications entrent **en vigueur le 26 octobre 2025, sauf dans les entreprises dans lesquelles s'appliquent un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche adaptant les règles de l'entretien professionnel**, la loi prévoyant un délai pour négocier une mise en conformité de ces accords (1er octobre 2026).

L'impact de la loi sur notre accord national du 8 novembre 2019 modifié qui traite de l'entretien professionnel et notamment de sa périodicité, est en cours d'étude.

• **Propositions d'aménagement de poste par le Médecin du travail (article 3)**

La mise en œuvre de mesures d'adaptation du poste, lorsqu'elles sont formulées à l'issue des visites médicales périodiques ou de reprise organisées après celle de mi carrière (durant l'année civile du 45ème anniversaire du travailleur) est abordée lors de l'entretien de parcours professionnel.

• **Période de reconversion professionnelle (article 6) :**

Un **nouveau dispositif** de reconversion professionnelle, dénommé "période de reconversion" sera mis en place à compter du **1er janvier 2026**. Un décret viendra préciser les modalités d'application de ce dispositif.

Cette période de reconversion visera l'obtention d'une qualification ou d'une certification et elle pourra être mise en œuvre au sein de l'entreprise ou dans une autre entreprise (article L.6324-1 du code du travail). Elle sera financée par l'Opco et pourra faire l'objet d'un cofinancement par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) du salarié, sous réserve de son accord (article L.6324-10 du code du travail).

• **CPF de transition professionnelle (article 13) :**

Dans le cadre du projet de transition professionnelle, sera instaurée une **obligation pour l'employeur de notifier au salarié bénéficiaire, 3 mois avant la fin de sa formation, "son droit à réintégrer son poste ou, à défaut, un poste équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente"**. Le salarié disposera d'un mois pour répondre, son silence dans ce délai présumant de son acceptation de réintégrer l'entreprise à l'issue de l'action de formation. Cette disposition sera applicable à compter du **1er janvier 2026**.

Info-Flash

Social

Mardi 04 novembre 2025

Numéro 2025– SOC 34

- ⇒ **Loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social (5/5)**
- **Mise à la retraite (articles 4 et 7)**

Mise à la retraite possible quel que soit l'âge du salarié lors de son embauche

L'employeur peut mettre un salarié à la retraite soit d'office s'il a au moins 70 ans, soit avec son accord s'il a entre 67 et 70 ans. Toutefois une jurisprudence interdisait de mettre à la retraite un salarié qui avait été embauché alors qu'il avait déjà 70 ans (arrêt du 17 avril 2019 ; arrêt du 27 novembre 2024).

Désormais, cette mise à la retraite est **possible, y compris si le salarié a été embauché alors qu'il avait déjà atteint l'âge auquel il peut prétendre à une pension de retraite à taux plein** (67 ans ou avant s'il avait atteint l'âge légal de départ à la retraite et le nombre de trimestres requis).

Cette mesure d'applique **depuis le 26 octobre 2025**.

Mise à la retraite possible indépendamment de la circonstance de percevoir déjà une pension de retraite

La nouvelle loi précise que le salarié, qui a entre 67 et 70 ans peut être mis à la retraite après demande de son intention de quitter volontairement l'entreprise "**pour continuer de bénéficier d'une pension de vieillesse**". Auparavant n'était visé que le cas où le salarié **avait l'intention** de bénéficier d'une pension de retraite. Ce qui pouvait exclure, de fait, la situation du cumul emploi retraite puisque le salarié percevait déjà une pension de retraite

Cette mesure s'applique **depuis le 26 octobre 2025**.

Rappelons qu'un salarié ne peut bénéficier que d'une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite. La loi du 24 octobre 2025 précise que l'indemnité est attribuée lorsque le salarié fait valoir ses droits à pension de vieillesse au titre du régime de base au titre de l'emploi qu'il occupe (article 6).

Mise à la retraite d'un salarié embauché par un contrat de valorisation de l'expérience

Pour faciliter l'emploi des seniors, l'employeur **peut mettre à la retraite d'office le salarié qui a été embauché par un CVE dès lors qu'il a 67 ans** (âge permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein de manière automatique) **ou avant 67 ans dès lors qu'il a l'âge légal de départ à la retraite et les trimestres requis** pour bénéficier d'un taux plein (par exemple, pour les générations nées en 1963, avoir au moins 62 ans et 9 mois et 170 trimestres). Il n'est donc **pas nécessaire de recueillir l'accord préalable du salarié**. Cette mesure s'applique **depuis le 26 octobre 2025**.

L'employeur qui met à la retraite un salarié sous CVE doit appliquer le préavis de licenciement et verser l'indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement. Par dérogation au régime social de l'indemnité de mise à la retraite de droit commun, l'indemnité de mise à la retraite versée au salarié en CVE est exonérée **de la contribution patronale de 30 %** à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle.

Cette exonération est applicable pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2028. Celle-ci pourra, le cas échéant, être prolongée si une loi de financement de la sécurité sociale le prévoit.

La mise à la retraite d'un salarié en CVE qui ne respecte pas les conditions de mise à la retraite propres au CVE constitue un licenciement.

Nous reviendrons vers vous pour vous apporter des précisions sur les modalités d'application de ces différentes dispositions.