



CIRCULAIRE INFO

Le 17 novembre 2025

Point social : la loi séniors du 24 octobre 2025

Suite à la publication de la [loi Seniors du 24 octobre 2025](#), Voici un bref résumé des divers éléments qu'elle apporte et modifie.

La loi en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relative à l'évolution du dialogue social crée notamment une nouvelle négociation obligatoire, au niveau des branches mais également de certaines entreprises, sur l'emploi des salariés expérimentés en considération de leur âge. Qui est concerné ? Quels thèmes à aborder ? Que risque l'employeur qui ne l'engage pas ?

I. Différentes dispositions...

La loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 modifie plusieurs dispositions du code du travail afin de faciliter le recrutement des demandeurs d'emploi expérimentés et de soutenir leur maintien dans l'emploi. De nouvelles dispositions relatives à l'assurance chômage et à la transition professionnelle du salarié sont également introduites.

✓ **Création du contrat de valorisation de l'expérience**

Le contrat de valorisation de l'expérience est un contrat à durée indéterminée conclu entre une entreprise et une personne remplissant les conditions suivantes au moment de son embauche :

- Être âgée **d'au moins 60 ans** (ou d'au moins 57 ans en cas de convention ou d'accord de branche le prévoyant) ;
- Être **demandeur d'emploi** ;
- **Ne pas bénéficier d'une pension de retraite à taux plein** (cette condition ne concerne pas les militaires, les marins, les anciens agents relevant du régime de retraite des mines et les artistes du ballet relevant de la caisse de retraite de l'Opéra national de Paris) ;
- **Ne pas avoir été employé dans l'entreprise concernée** (ou dans une entreprise du même groupe) au cours des 6 mois précédents.

Ce contrat est créé à titre expérimental pour une durée de 5 ans.

✓ **Une meilleure transition professionnelle**

L'entretien professionnel entre l'employeur et le salarié est également réformé par cette loi. Il est à présent nommé « **entretien de parcours professionnel** ».

Cet entretien doit avoir lieu **au cours de la 1^{ère} année suivant l'embauche, puis tous les 4 ans**. Il porte sur les éléments suivants :

- **Les compétences** du salarié et les qualifications mobilisées dans son emploi actuel mais aussi, désormais, sur leur évolution possible compte tenu des transformations de l'entreprise ;

- **La situation et le parcours professionnel** du salarié, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- **Les besoins de formation** du salarié, ce qui est nouveau. Ils peuvent concerner son activité professionnelle actuelle, son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou un projet personnel ;
- **Les souhaits d'évolution professionnelle.** L'entretien peut maintenant 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**, les versements réalisés sur ce compte par l'employeur et les conseils en évolution professionnelle.

Un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doit avoir lieu tous les 8 ans (au lieu de 6 ans auparavant).

À noter ; de plus, un nouveau dispositif de reconversion professionnelle entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2026. Il fusionne les dispositifs de reconversion actuels. Des décrets d'application sont attendus.

✓ **CSE : fin de la limite des mandats**

Afin de préserver l'engagement syndical et de pallier l'absence de candidats, la loi du 24 octobre 2025 met fin à la limite de 3 mandats successifs pour les salariés élus au CSE.

✓ **Impact sur le bonus-malus d'assurance chômage**

À partir du 1^{er} mars 2026, les licenciements pour faute grave ou lourde ainsi que les licenciements pour inaptitude non professionnelle seront exclus du calcul du [bonus-malus d'assurance chômage](#).

Ce dispositif s'applique aux **entreprises de 11 salariés et plus** appartenant aux secteurs d'activité ayant un taux de séparation moyen supérieur à 150 %.

✓ **Assurance chômage : modification des conditions d'activité antérieure**

La loi transpose les dispositions de la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024. Ainsi, la durée minimale d'affiliation pour bénéficier de l'assurance chômage est réduite à **5 mois** pour le demandeur d'emploi **n'ayant jamais bénéficié de l'allocation d'assurance ou n'en ayant pas bénéficié depuis 20 ans**.

Pour rappel, cette durée minimale est fixée à 6 mois pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

✓ **Nouvelles dispositions sur la retraite et le temps partiel du salarié sénior**

➤ **Retraite progressive : renforcement des motifs de refus par l'employeur**

L'employeur qui refuse au salarié de bénéficier d'une [retraite progressive](#) doit désormais davantage motiver son refus.

Ainsi, outre l'incompatibilité entre la durée de travail sollicitée par le salarié et l'activité économique de l'entreprise, ce refus doit aussi être justifié par :

- Les conséquences de la réduction de la durée de travail demandée sur la continuité de l'activité de l'entreprise (ou du service) ;
- Les difficultés rencontrées pour recruter sur le poste concerné (si les conséquences impliquent un recrutement).

➤ **Versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite du salarié en temps partiel**

La loi permet désormais à un accord d'entreprise (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) de prévoir la possibilité d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié en fin de carrière.

Le salarié en question doit avoir demandé et obtenu, en accord avec son employeur, le passage à temps partiel ou à temps réduit.

De plus, « si le montant de l'indemnité de départ qui aurait été dû au moment où il fait valoir ses droits à retraite est supérieur au montant des sommes affectées à son maintien de rémunération, le reliquat est versé au salarié ».

➤ **Extension des conditions de mise à la retraite pour les salariés seniors**

Afin d'encourager l'embauche en CDI de salariés seniors, la [mise à la retraite d'office](#) du salarié est désormais possible pour le salarié embauché alors qu'il avait déjà atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein.

II. ...Et une nouvelle obligation de négocier

La loi instaure une obligation pour les branches et pour les entreprises d'au moins 300 salariés de négocier sur l'emploi et le travail des « salariés expérimentés ».

La négociation, qui doit avoir lieu au moins tous les 4 ans, doit porter sur les éléments suivants :

- Le recrutement de ces salariés ;
- Leur maintien dans l'emploi ;
- L'aménagement des fins de carrière (en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel) ;
- La transmission de leurs savoirs et de leurs compétences.

✓ **Qui est concerné ?**

Elle concerne toutes les entreprises **d'au moins 300 salariés**, ainsi que celles d'un effectif inférieur mais relevant d'un groupe, au sens du comité de groupe, d'au moins 300 salariés. Une petite entreprise de quelques dizaines de salariés peut donc être tenue par cette obligation de négociation. Encore faut-il toutefois **qu'au moins une organisation syndicale représentative** soit implantée dans l'entreprise, au travers de la présence d'un délégué syndical, puisque la délégation syndicale qui participe aux négociations d'entreprise comprend a minima le délégué syndical. Dans les groupes d'au moins 300 salariés, cette négociation trouvera donc à s'appliquer principalement dans les entreprises d'au moins 50 salariés même si elle est aussi susceptible de s'imposer dans les entreprises de moins de 50 salariés en présence d'un délégué syndical qui aurait été désigné parmi les membres du comité social et économique, comme la loi le permet.

✓ **Quels sont les sujets que doivent aborder les partenaires sociaux ?**

Au niveau de l'entreprise, la négociation obligatoire périodique couvre, de manière générale, **l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés en considération de leur âge**. Comme pour toutes les négociations obligatoires, son contenu précis dépendra de l'existence ou non d'un accord le définissant. À défaut, le contenu supplétif de cette négociation, qui est le même qu'au niveau de la branche, s'appliquera.

✓ **Que risque l'employeur qui n'engage pas de négociations ?**

Clairement, **aucune des sanctions pénale ou administrative prévues pour les autres négociations obligatoires n'est aujourd'hui prévue par le Code du travail pour défaut d'engagement de la négociation obligatoire sur les salariés expérimentés**. On peut cependant imaginer qu'une organisation syndicale pourrait saisir le juge des référés pour enjoindre l'employeur d'engager de telles négociations. Elle devrait, au préalable, avoir en principe saisi l'employeur défaillant depuis plus de 36 mois suivant la précédente négociation, comme le prévoit l'article L. 2242-13 du Code du travail. Une action en dommages et intérêts, réparant le préjudice subi par les syndicats, pourrait également être déployée.

Nous restons disponibles pour répondre à vos questions par mail et par téléphone.

Samantha FOULON

01 48 06 98 46 – 06 33 24 39 85

samantha.foulon@maiage.fr