



## Loi "Seniors" du 24 octobre 2025

### Mesures en faveur de l'emploi des seniors et du dialogue social

La loi en faveur de l'emploi des salariés expérimentés a été publiée le 25 octobre dernier. Elle prévoit toute une série de mesures destinées à renforcer l'attractivité des seniors et à favoriser le dialogue social.

Des précisions viennent en outre d'être apportées par un décret du 26 décembre 2026 quant aux modalités d'élaboration du diagnostic préalable dans le cadre de la négociation sur l'emploi des seniors dans les branches et dans les entreprises (d'au moins 300 salariés).

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 (JO du 25 octobre) transpose les accords nationaux interprofessionnels du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés et l'évolution du dialogue social. Elle fixe également le cadre nécessaire à la mise en œuvre de deux textes paritaires relatifs à l'assurance chômage et retranscrit l'ANI du 25 juin 2025 relatif aux transitions et reconversions professionnelles.

Parmi les mesures destinées à encourager l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors, on peut citer :

- L'obligation nouvelle de négocier dans les branches, mais aussi dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, sur l'emploi des salariés expérimentés, en considération de leur âge ;
- La création à titre expérimental d'un nouveau contrat à durée indéterminée (le contrat de valorisation de l'expérience) destiné aux demandeurs d'emploi seniors ;
- Le renforcement de l'attractivité des dispositifs de fin de carrière à temps partiel avec la possibilité de financer le maintien de la rémunération du salarié avec son indemnité de départ à la retraite, via un accord d'entreprise ou de branche ;
- La sécurisation de la mise à la retraite, celle-ci étant désormais possible pour un salarié qui remplissait les conditions légales de départ à la retraite lors de son embauche ou qui percevait déjà une pension de retraite (dans le cadre d'un cumul emploi-retraite).

Les négociations (de branche ou d'entreprise) engagées sur ce thème doivent être précédées d'un diagnostic préalable dont un décret devait préciser les contours. Le décret du 26 décembre 2025 paru au JO du 28 décembre est venu préciser les thèmes et les indicateurs sur lesquels doivent reposer ce diagnostic.

L'ensemble des dispositions relatives à ces négociations dont l'entrée en vigueur était conditionnée à la parution de ce décret sont donc pleinement applicables depuis le 29 décembre.

Au titre de l'amélioration de la qualité du dialogue social, la loi prévoit par ailleurs la suppression de la limitation des mandats successifs au CSE.

Toutes ces mesures sont explicitées dans la note ci-jointe.

## Loi du 24 octobre 2025 « portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social »

La loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 (JO du 25 octobre) transpose :

- les trois accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 14 novembre 2024 portant sur l'assurance chômage\*, l'emploi des travailleurs expérimentés et le dialogue social (articles 1 à 9) ;
- l'ANI du 25 juin 2025 sur les transitions et les reconversions professionnelles (articles 11 à 13)
- l'accord sur l'assurance chômage du 27 mai 2025 rectifiant certains paramètres de calcul du bonus-malus (article 10)\*\*.

Sont présentées ci-après les différentes mesures contenues dans cette loi visant à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors et la relance du dialogue social.

Est pris en compte le décret du 26 décembre 2025 (JO du 28 décembre) qui a apporté des précisions sur les modalités du diagnostic obligatoire dans le cadre de la négociation sur l'emploi des seniors (voir ci-dessous).

\* Avenant n°1 au protocole d'accord du 10 novembre 2023.

\*\* Avenant n°2 au protocole d'accord du 10 novembre 2023.

### Négociation sur l'emploi des seniors

#### Nouvelle négociation obligatoire de branche

Les branches professionnelles devront désormais négocier sur l'emploi et le travail des salariés **expérimentés, en considération de leur âge.**

- La périodicité de cette négociation peut aller jusqu'à **4 ans si un accord de méthode le prévoit.**  
(art. L 2241-1 Code du travail)
  - En l'absence d'accord de méthode cette périodicité est de 3 ans. La négociation doit être précédée d'un diagnostic et des thèmes de négociations obligatoires sont prévus (recrutement des seniors, maintien dans l'emploi, aménagement des fins de carrière, transmission des savoirs). Des thèmes de négociation facultatifs sont également envisagés (ex. développement des compétences et accès à la formation, organisation et conditions de travail...).
- Le diagnostic porte notamment sur les thèmes imposés de la négociation , c'est-à-dire :
- Leur recrutement,
  - 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, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

Dans les branches, le diagnostic doit comporter des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chacun des thèmes susvisés. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés\*, ce diagnostic peut être fondé sur les indicateurs de la BDSE (Base de données économiques, sociales et environnementales) et du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) mais d'autres indicateurs peuvent être pris en compte.

(art. L 2241-14-1, L 2241-14-2 et D 2241-5 et D 2242-17 nouveaux CT)

\* Pour elles, il n'existe pas d'obligation de négocier sur l'emploi des salariés expérimentés.

L'accord de branche sur l'emploi des séniors peut comporter un plan d'action type pour les entreprises de moins de 300 salariés qui se seraient volontairement engagées dans une telle négociation avec les organisations syndicales représentatives, sans succès. L'employeur pourrait alors appliquer le plan d'action, au moyen d'un document unilatéral, après avoir informé et consulté par tous moyens le CSE, s'il existe, ainsi que les salariés. (art. L 2241-2-1 nouveau CT)

### Nouvelle négociation obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Les entreprises (ou groupes) d'au moins 300 salariés, ayant au moins une section syndicale représentative devront désormais négocier sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge, mais aussi **l'amélioration de leurs conditions de travail**.

Les modalités et les thèmes de négociation sont identiques à ceux de la branche (cf. ci-dessus).

(art. L 2242-13 CT et L 2242-22 nouveau CT)

L'ensemble de ces dispositions sont applicables depuis le 29 décembre 2025.

### CDI senior : le contrat de valorisation de l'expérience (CVE)

Afin de favoriser le retour à l'emploi des séniors, un nouveau CDI, dit de « valorisation de l'expérience » vient d'être créé à leur intention. Entré en application le 26 octobre 2025, ce contrat est prévu à titre expérimental, pour une durée de 5 ans, soit jusqu'au 24 octobre 2030.

Ce contrat est soumis par principe aux dispositions régissant les CDI, à l'exception des règles relatives à la mise à la retraite. En effet, l'employeur pourra imposer sa mise à la retraite au salarié ayant conclu un tel contrat, dès qu'il bénéficiera d'un droit à retraite à taux plein.

(art. 4 Loi 24 octobre 2025)

### Un CDI destiné aux seniors demandeurs d'emploi

Pour bénéficier de ce CDI, le salarié doit au moment de l'embauche remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir au moins 60 ans (ou au moins 57 ans si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit) ;
- Être inscrit 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 ;
- Ne pas avoir été employé dans l'entreprise ou dans une entreprise appartenant au même groupe au cours des 6 derniers mois. La notion de groupe s'entend comme l'ensemble constitué par une entreprise et celles qu'elle contrôle dans des conditions définies par le Code de commerce (art. L. 233-1, L. 233-3, I et II et L. 233-16 Code du commerce).

**La loi du 24 octobre 2025 ne précise pas la nature du contrat (CDI, CDD,...) à prendre en compte dans les 6 derniers mois alors que l'ANI du 14 novembre 2024 mentionnait que le demandeur d'emploi ne devait pas avoir été employé en CDI dans ce délai de 6 mois.**

Lors de la signature du contrat, le salarié remet à l'employeur un document transmis par la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) mentionnant la date prévisionnelle à laquelle il remplira, les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein. En cas de réévaluation ultérieure de cette date, le salarié doit en informer son employeur et lui transmettre un document actualisé.

### Mise à la retraite dérogatoire

Dans le cadre de ce contrat, l'employeur peut mettre d'office à la retraite le salarié dès lors que celui-ci :

- a atteint 67 ans (l'âge de départ pour une retraite à taux plein quelle que soit la durée d'assurance),
- ou
- a, avant 67 ans, atteint l'âge de départ à la retraite et dispose du nombre de trimestres requis (variable selon l'année de naissance) pour une retraite à taux plein.

**Dans le cadre d'un CDI de droit commun, la mise à la retraite d'office, sans avoir à demander l'accord du salarié, n'est possible qu'à partir de 70 ans. Entre 67 et 70 ans, la mise à la retraite requiert l'accord du salarié (art. L 1237-5 CT).**

Cette mise à la retraite implique le respect par l'employeur d'un préavis (applicable en cas de licenciement) et le versement au salarié d'une indemnité de mise à la retraite au moins égale au montant de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité de mise à la retraite conventionnelle si elle est plus favorable.

Dans notre secteur, l'indemnité de mise à la retraite est versée aux salariés Etam et cadres par l'employeur, aux salariés ouvriers par l'organisme assureur (ProBTP dans la plupart des cas), en application des dispositions conventionnelles\*. L'indemnité versée aux ouvriers est calculée en prenant en compte l'ancienneté dans la profession. Si l'Ouvrier ne remplit pas les conditions prévues par l'accord du 31 juillet 1968 relatif à la prévoyance des ouvriers, il revient à l'employeur de verser la dite indemnité qui doit être « au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L 1234-9 » (art. L 1237-7 CT).

L'indemnité de mise à la retraite versée dans le cadre du CVE est exonérée de la contribution patronale spécifique de 30 %\*\*. Cette exonération sera applicable jusqu'à la fin de la 3ème année suivant la promulgation de la loi, soit jusqu'au 31 décembre 2028.

La mise à la retraite d'un salarié en CVE qui ne respecterait pas les conditions de la mise à la retraite propres au CVE constitue un licenciement. Il en sera ainsi si les conditions d'âge du salarié ne sont pas remplies ou en cas de non-respect du préavis de l'article L 1237-6 du Code du travail ou du non versement de l'indemnité de mise à la retraite prévue à l'article L 1237-7. Il existe un risque que ce licenciement soit déclaré nul (basé sur la discrimination) par les juridictions.

## Aménagements des fins de carrière

### Départ à la retraite

En fin de carrière, lorsqu'un salarié passe à sa demande à temps partiel ou à un forfait jours réduit, en accord avec l'employeur, il pourrait désormais demander l'affectation de son indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de sa rémunération.

Cette possibilité ne sera cependant ouverte que si elle est prévue par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Si le montant de l'indemnité de départ qui aurait été due au moment où le salarié fait valoir ses droits à retraite est supérieur au montant des sommes affectées à son maintien de rémunération, le reliquat sera versé au salarié.

(art. L 1237-9 modifié CT)

L'accord collectif devra préciser les modalités de versement de l'indemnité de départ à la retraite avant la rupture du contrat et du reliquat éventuel de l'indemnité au moment de son départ à la retraite.

Sachant que dans le Bâtiment, pour les ouvriers, l'indemnité de fin de carrière est versée par l'organisme assureur (ProBTP dans la plupart des cas), en application de l'Accord collectif national du 31 juillet 1968 relatif à la prévoyance des ouvriers, la révision de cet accord paraît donc un préalable nécessaire à l'ouverture d'une telle possibilité.

A défaut de précisions, le régime social et fiscal de l'indemnité de départ à la retraite versée de manière anticipée est inchangé.

A noter que si le salarié a opté pour le dispositif prévu ci-dessus, il ne pourra pas bénéficier du dispositif de retraite progressive.

(art. L. 161-22-1-5 modifié du Code de la Sécurité sociale)

\*Convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006, convention collective nationale des Cadres du 1er juin 2004 et Accord collectif national du 31 juillet 1968 révisé pour les Ouvriers.

\*\*C'est une contribution qui est appelée systématiquement en cas de mise à la retraite sur la fraction d'indemnité de mise à la retraite exonérée de cotisations de sécurité sociale, assujettie ou non à CSG/CRDS (art. L 137-12 Code de la sécurité sociale).

### Mise à la retraite

- L'employeur peut désormais mettre à la retraite un salarié qui 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).  
(art. L 1237-5 modifié CT)  
Cette précision permet de mettre fin à la jurisprudence qui interdisait de mettre à la retraite un salarié qui avait déjà 70 ans au moment de l'embauche.\*
- Jusqu'à maintenant, en cas de cumul emploi-retraite, il était déconseillé de mettre à la retraite un salarié embauché alors qu'il percevait déjà une pension de retraite. Cette mise en garde n'est plus d'actualité aujourd'hui du fait de la modification de l'article L 1237-5 précité. Cet article prévoit en effet désormais que :
  - le salarié peut être mis à la retraite même s'il a l'âge de la retraite à taux plein au moment de l'embauche (voir ci-dessus),
  - le salarié, qui a entre 67 et 70 ans peut être mis à la retraite après demande au salarié de son intention de quitter volontairement l'entreprise pour « bénéficier » d'une pension de vieillesse « ou pour, dorénavant dans le texte, « continuer de bénéficier » d'une pension de vieillesse.

Pour rappel, un salarié ne peut bénéficier que d'une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite. Elle est attribuée lors de la liquidation complète de la retraite (art. L 1237-9 CT).

Toutes ces mesures s'appliquent depuis le 26 octobre 2025.

\*Cass. soc., 29 juin 2011, no 09-42.165 et Cass. soc., 27 nov. 2024, n° 22-13.694.

### Comité social et économique

#### Suppression de la limitation des mandats successifs au CSE

La limitation à trois du nombre de mandats successifs des élus du CSE dans les entreprises de plus de 300 salariés et dans les entreprises entre 50 et 300 salariés (sauf si le protocole d'accord préélectoral en disposait autrement) est **supprimée**.

Dès lors que les salariés remplissent les conditions d'éligibilité, ils pourront donc se présenter désormais aux élections du CSE autant de fois qu'ils le souhaitent.  
(art. L 2314-33 modifié CT)

### Autres mesures

La **BDESE** (base de données économiques, sociales et environnementales) obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés devra comporter un bilan des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens de parcours professionnels (mentionnés à l'article L 6315-1 CT) ou des périodes de reconversion (mentionnées à l'article L 6324-1 CT).

(art. L 2312-18 modifié CT)

Le CSE devra être consulté :

- en cas de mise en place d'un plan d'action type instauré par un accord de branche « sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge » dans les entreprises de moins de 300 salariés (art. L 2241-2-1 nouveau CT),
- au titre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, sur les périodes reconversion (mentionnées à l'article L 6324-1 CT). A cette fin, l'employeur devra mettre à disposition du CSE les informations relatives à ces périodes (art. L 2312-26 modifié CT),
- en cas de décision unilatérale de l'employeur de fixer la période de reconversion externe (cf. art. L 6324-3 II) dans les entreprises de moins de 300 salariés (art. L 6324-9 I C modifié CT)

L'ensemble des dispositions concernant le CSE sont applicables depuis le 26 octobre 2025.