



Actualité sociale Décembre 2025

Principales nouveautés relatives à la loi sur l'emploi des
salaires expérimentés et à l'évolution du dialogue social.

Sommaire

Loi n°2025-989 du 24 octobre 2025

-
1. Nouvelle obligation de négociation sur l'emploi des seniors dans les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés
 2. Réforme des entretiens professionnels
 3. Création d'un nouveau contrat de valorisation de l'expérience
 4. Dernières nouveautés relatives aux fins de carrière
 5. Création d'un nouveau dispositif de reconversion professionnelle





Nouvelle obligation de négociation sur l'emploi des seniors dans les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés

Nouvelle obligation de négociation sur l'emploi des seniors dans les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés



Pour qui ?

Entreprises **d'au moins 300 salariés**, et groupes d'entreprises de même taille



Quelle obligation ?

Obligation de négocier un accord avec les délégués syndicaux.
A défaut d'accord → obligation d'adopter un **plan d'action** unilatéral



Sur quels sujets ?

A l'issue d'un diagnostic, obligation de négocier a minima sur les thèmes suivants :

- le recrutement des salariés expérimentés, en considération de leur âge ;
- 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.



A quelle fréquence ?

A minima **tous les 3 ans** (ou 4 ans en cas d'accord de méthode)



Quelles sanctions ?

Instauration d'un **malus** sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse et d'assurance veuvage, dont le montant sera déterminé par décret



A partir de quand ?

Lors de la publication d'un décret, qui déterminera les informations nécessaires à la négociation ainsi que les sanctions applicables



Réforme des entretiens professionnels

Réforme des entretiens professionnels

Un nouveau nom

L'entretien professionnel devient **l'Entretien de parcours professionnel**

Une nouvelle périodicité

Entretien à tenir au cours de la première année suivant l'embauche, puis tous les 4 ans (tous les 2 ans auparavant), avec un état récapitulatif tous les 8 ans (tous les 6 ans auparavant)

De nouveaux thèmes à aborder

L'entretien doit dorénavant aborder :

- les compétences du salarié et les qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers 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 (CEP).

Réforme des entretiens professionnels

Entrée en vigueur

Depuis le **26 octobre 2025**

Des entretiens supplémentaires

Maintien de l'obligation de proposer l'entretien après certaines absences (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, etc...) uniquement si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien au cours des 12 mois précédant sa reprise

De nouveaux entretiens à organiser (avec des thématiques supplémentaires) :

- Dans les 2 mois suivants la visite médicale de mi-carrière (lors du 45ème anniversaire)
- Dans les 2 années précédant le 60ème anniversaire du salarié

Points inchangés

- L'entretien n'est pas destiné à l'évaluation du travail du salarié
- L'entretien doit être formalisé (un exemplaire devant être remis au salarié)
- Le salarié doit être informé de l'existence des entretiens à l'occasion de son embauche
- Les sanctions en cas de non-respect (notamment l'abondement correctif du CPF pour les entreprises d'au moins 50 salariés) ne changent pas



Création d'un nouveau contrat de valorisation de l'expérience

Création d'un nouveau contrat de valorisation de l'expérience



Pour qui ?

Tout salarié remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être âgé d'au moins 60 ans (ou d'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 d'un régime légalement obligatoire (à l'exception de certains régimes spéciaux) => Justificatif de la CNAV à remettre à l'employeur au moment de l'embauche ;
- ne pas avoir été employé, au cours des 6 mois précédents, dans la même entreprise ou, le cas échéant, dans une entreprise appartenant au même groupe.



Quel type de contrat ?

CDI de droit commun



Quel type de poste ?

Aucun poste particulier n'est précisé par la loi, mais un accord de branche étendu peut imposer des règles en la matière

Création d'un nouveau contrat de valorisation de l'expérience



Quelles particularités ?

Règles de mise à la retraite unilatérale (sans avoir à recueillir le consentement du salarié) dérogatoires au droit commun pour les salariés âgés de :

- Soit 67 ans ;
- Soit moins de 67 ans, si l'âge légal de départ à la retraite est atteint et si le nombre de trimestres requis est suffisant.

En cas de mise à la retraite, il reste nécessaire de :

- Respecter le préavis applicable (a minima égal à celui applicable en cas de licenciement)
- Verser une indemnité de mise à la retraite au moins équivalente à celle de l'indemnité de licenciement => exonérée dans ce cas de la contribution forfaitaire de 30% (40% à compter du 1er janvier 2026).



A partir de quand ?

Depuis le **26 octobre 2025**





Dernières nouveautés relatives aux fins de carrière

Dernières nouveautés relatives aux fins de carrière

Temps partiel en fin de carrière

Nouveautés :

Dorénavant, les salariés qui souhaiteront réduire leur temps de travail en fin de carrière dans le cadre d'un temps partiel (hors retraite progressive) peuvent demander le versement anticipé d'une partie de leur indemnité de départ à la retraite, afin de compenser la perte de rémunération associée au passage à temps partiel

Conditions d'application :

- Existence d'un accord collectif (d'entreprise ou de branche) le prévoyant
- Nécessité d'un commun accord entre le salarié et l'employeur

Entrée en vigueur :

Depuis le 26 octobre 2025

Retraite progressive

Rappel :

Si l'employeur souhaite refuser la demande du salarié de passer à temps partiel (ou à temps réduit) dans le cadre du dispositif de retraite progressive, il doit :

- adresser son refus par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 2 mois,
- et motiver son refus.

Nouveauté :

Dorénavant, la motivation du refus de l'employeur doit comporter :

- la justification des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service
- et, si cela implique un recrutement, la justification des difficultés pour y procéder sur le poste concerné.

Entrée en vigueur :

Depuis le 26 octobre 2025



Création d'un nouveau dispositif de reconversion professionnelle

Création d'un nouveau dispositif de reconversion professionnelle



De quoi s'agit-il ?

Nouveau dispositif qui :

- Vise à faciliter les transitions professionnelles internes ou externes des salariés, qui fusionne et remplace la « Pro-A » et les « Transitions collectives »
- S'inscrit dans une logique collective, sur proposition de l'employeur



Quels sont les objectifs ?

Répondre pour les entreprises à trois types de situation :

- Recruter des salariés d'autres entreprises pour les former à occuper un emploi pour lequel ils ne disposent pas, au moment de leur embauche, des compétences et qualifications requises ;
- Accompagner la reconversion ou la promotion interne de salariés, en réponse aux évolutions des métiers et compétences au sein de l'entreprise ;
- Accompagner la reconversion externe des salariés, dans une logique d'anticipation des évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles, liées à un projet de transformation de l'entreprise.



A partir de quand ?

1^{er} janvier 2026 (sous réserve de la parution d'un décret d'application)

Création d'un nouveau dispositif de reconversion professionnelle



Quel fonctionnement

La **période de reconversion** est constituée d'actions de formation qualifiantes ou certifiantes :

- Dont la durée est comprise entre 150h et 450h, réparties sur une période ne pouvant excéder 12 mois
- Pouvant être financée par l'OPCO compétent (cofinancement possible via le CPF du salarié)

Cette période est interne ou externe à l'entreprise.

En cas de **reconversion interne** (dans l'entreprise d'origine) :

- Nécessité d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié
- Le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification

En cas de **reconversion externe** (dans une autre entreprise) :

- Le contrat de travail du salarié est suspendu
- Un accord écrit entre l'employeur et le salarié doit déterminer les modalités de cette suspension
- Conclusion dans l'autre entreprise d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins six mois (=> nouveau motif de recours au CDD qui s'ajoute à ceux déjà existants)

Création d'un nouveau dispositif de reconversion professionnelle



Quelle est l'issue d'une reconversion externe ?

En cas de confirmation dans l'entreprise d'accueil :

Lorsque, au terme de la période d'essai, le salarié et l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre leurs relations contractuelles :

- Le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est rompu via une rupture conventionnelle (CDI) ou d'un commun accord (CDD)
- Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne constitue pas un licenciement économique

En cas de non-confirmation dans l'entreprise d'accueil :

Lorsque, au terme de la période d'essai, l'entreprise d'accueil ou le salarié ne souhaitent pas poursuivre leurs relations contractuelles :

- Le salarié retrouve dans l'entreprise d'origine son poste initial ou un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente
- En cas de refus du salarié de réintégrer l'entreprise d'origine, le contrat est rompu via une rupture conventionnelle (CDI) ou d'un commun accord (CDD)

Direction RH est à votre disposition pour toute précision et
pour vous accompagner dans vos actions



01 69 47 10 76
info@directionrh.fr
www.directionrh.fr

Direction RH
24 Rue des Champs
91830 Le Coudray-Montceaux