

N°231 – NOVEMBRE 2025
LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

► Loi « Séniors » : Réforme des entretiens professionnels.....	p.2
► Loi « Séniors » : Crédit d'un CDI Séniors.....	p.5
► Les Séniors : Nouveau thème de Négociation Annuelle Obligatoire	p.7
► Loi Séniors : les autres mesures.....	p.8
► Jurisprudence.....	p.10
► Formation : 4 ^{ème} trimestre 2025.....	p.12

Loi « Séniors » : Réforme des entretiens professionnels

Loi n°2025-986 du 24 octobre 2025 dites « Loi Séniors »

A compter du 26 octobre 2025, l'entretien professionnel devient l'« **entretien de parcours professionnel** ».

♦ La liste des thèmes à aborder est élargie

Le nouvel entretien de parcours professionnel est consacré :

- Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- A sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- A 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 ;
- A 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 ;
- A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Comme auparavant, l'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

♦ Le déroulement de l'entretien est précisé

L'entretien doit être organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se déroule pendant le temps de travail. Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié,

Dans les entreprises de moins de trois cents 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'opérateur de compétences

L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

♦ **Périoricité : un entretien dans l'année de l'embauche, puis tous les 4 ans ainsi qu'après certaines absences**

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

Puis, tout salarié restant employé dans la même entreprise bénéficie d'un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans.

Cet entretien de parcours professionnel est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt longue maladie (ALD) ou à l'issue d'un mandat syndical, **si le salarié n'a bénéficié daucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédent sa reprise d'activité. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.**

♦ **Un état de lieux qui passe de 6 à 8 ans**

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé sept ans après l'entretien réalisé dans l'année suivant l'embauche. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de + de 50 salariés : dès lors qu'au cours des 8 dernières années le salarié n'a pas bénéficié de deux entretiens « parcours professionnel » **Et** d'au moins une formation non obligatoire, le CPF serait abondé à hauteur de 3000€ par l'employeur.

♦ Des spécificités pour les seniors

Un entretien de parcours professionnel devra être organisé dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière qui a lieu à 45 ans et un autre dans les deux années précédant le 60^{ème} anniversaire du salarié.

Ces deux entretiens ont pour objectif d'accompagner la seconde partie de carrière et la fin de carrière des seniors.

Loi « Séniors » : Création d'un CDI Séniors

Loi n°2025-986 du 24 octobre 2025 dites « Lois Séniors »

A titre expérimental, pendant les 5 années suivant la promulgation de la Loi « Séniors », soit jusqu'au 24 octobre 2030, il sera possible de conclure avec certains séniors demandeurs d'emploi, un contrat à durée indéterminée particulier, le **contrat de valorisation de l'expérience (CVE)**.

Ce contrat est soumis aux mêmes règles que les autres CDI, sauf pour celles relatives à la mise à la retraite qui sont facilitées.

♦ Un contrat pour les séniors demandeurs d'emploi

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

- **être âgée d'au moins 60 ans** (ou d'au moins 57 ans si une convention ou 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, de l'Opéra national de Paris, des 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).

♦ Un justificatif des droits à la retraite est nécessaire

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 caisse nationale d'assurance vieillesse, 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.

♦ Un contrat dont l'exécution est soumise au régime des CDI à l'exception de celles relatives à la mise à la retraite.

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.

Les conditions de mise à la retraite d'un salarié engagé par CVE sont dérogatoires à celles d'un salarié engagé par un CDI de droit commun. L'employeur peut mettre à la retraite le salarié en CVE sans être tenu de recueillir son accord, dès lors que celui-ci a atteint :

- soit 67 ans (l'âge de départ pour une retraite à taux plein automatique) ;
- soit avant 67 ans s'il a l'âge légal de départ à la retraite et le nombre de trimestres requis (variable selon l'année de naissance).

Lorsque les conditions sont réunies pour mettre à la retraite un salarié en CVE, l'employeur est tenu de respecter le préavis applicable en cas de licenciement et de verser au salarié une indemnité de mise à la retraite au moins équivalente à celle de l'indemnité de licenciement.

Cette indemnité de mise à la retraite n'est pas due si le salarié, lors de ses précédentes activités, a déjà perçu une indemnité de départ ou de mise à la retraite.

Le salarié ne perçoit qu'une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite/

♦ Une mise à la retraite ouvrant droit à une indemnité exonérée

En cas de mise à la retraite dans le cadre d'un CVE, le montant de l'indemnité de mise à la retraite versée est **exonéré de la contribution patronale spécifique de 30 %** sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite versée.

Cette exonération est applicable pour une durée de 3 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.

LES SENIORS : NOUVEAU THEME DE NEGOCIATION OBLIGATOIRE

Loi n°2025-986 du 24 octobre 2025 dites « Lois Séniors »

♦ L'obligation de négocier sur l'emploi des séniors (L. 2242-13)

La loi instaure une obligation pour les branches et pour **les entreprises et groupe d'entreprises d'au moins 300 salariés dotées d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives** de négocier sur l'emploi et le travail des « salariés expérimentés ».

La négociation, qui doit avoir lieu au moins **tous les 3 ans à défaut d'accord d'adaptation (max 4 ans si accord)**, 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.

Un décret (à paraître) précisera les informations nécessaires à la négociation.

Cette **négociation** doit également être précédée d'un diagnostic.

La loi prévoit que l'accord de branche conclu dans le cadre de la négociation portant sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge peut comporter un plan d'action type pour les entreprises de moins de 300 salariés.

LOI SENIORS : LES AUTRES MESURES

♦ CSE : plus de limitation à 3 mandats successifs

L'ordonnance Macron créant le CSE a introduit une limitation du nombre de mandats successifs à 3 pour les entreprises de 50 salariés et plus. Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, il était toutefois prévu une exception : il était possible d'écarter cette limitation dans le protocole préélectoral.

L'article L. 2314-33 du Code du travail est désormais modifié par l'article 8 de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025. Ainsi, depuis le 26 octobre 2025, la limitation à 3 mandats successifs est supprimée.

♦ Crédit de la période de reconversion professionnelle

Un nouveau dispositif de reconversion professionnelle, dénommé « période de reconversion », sera mis en place à compter du 1^{er} janvier 2026.

Cette période de reconversion visera l'obtention d'une qualification ou d'une certification et pourra être mise en œuvre au sein de l'entreprise ou dans une autre entreprise.

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.

Un décret viendra préciser les modalités d'application de ce dispositif qui va remplacer la Pro-A et les transitions collectives.

♦ Une information sur la réintégration dans le cadre du projet de transition professionnelle

Dans le cadre du projet de transition professionnelle, sera instaurée une obligation pour l'employeur de notifier au salarié bénéficiaire, trois mois avant la fin de sa formation, "*de la possibilité dont il bénéficie de retrouver 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 1^{er} janvier 2026.

♦ **L'employeur qui refuse au salarié de bénéficier d'une retraite progressive doit désormais motiver son refus.**

Le refus de l'employeur d'une demande de passage en retraite progressive doit être justifié par **l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise**. 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 les difficultés rencontrées pour recruter sur le poste concerné (si les conséquences impliquent un recrutement).

Il doit adresser son refus par lettre recommandée avec accusé de réception dans les **2 mois** suivant la demande.

♦ **Versement anticipé de l'indemnité de départ en retraite pour financer sa retraite progressive.**

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.

Ce dispositif nécessite :

- un accord d'entreprise ou de branche ;
- l'accord de l'employeur.

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

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.

Le régime social et fiscal de l'indemnité de départ à la retraite versée de manière anticipée est inchangé.

Le salarié ne pourra pas bénéficier du dispositif de retraite progressive

Cette mesure s'applique depuis le 26 octobre 2025.

JURISPRUDENCE

► Les blagues sexuelles et racistes, même sous le ton de l'humour, justifient le licenciement pour faute grave d'un directeur

Dans cette affaire, un directeur commercial a été licencié pour faute grave pour avoir tenu à l'égard de certains de ses collaborateurs des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisants en raison de l'orientation sexuelle notamment via la messagerie interne et des mails ou de sms échangés à l'intérieur d'un groupe de collègues. Au soutien de la contestation de son licenciement, il faisait notamment valoir le caractère humoristique de ces échanges.

La Cour de cassation, confirme la position de la Cour de d'appel qui a retenu le bien fondé du licenciement sur le fondement de l'obligation de sécurité des salariés.

Ainsi, il a été jugé que le salarié avait tenu des propos qui portaient atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant et qui, quand bien même ils se voulaient humoristiques et qu'il ressortait par ailleurs des attestations versées aux débats par l'intéressé qu'il était apprécié d'un grand nombre de ses collègues, n'en étaient pas moins inacceptables au sein de l'entreprise, et ce d'autant plus qu'ils s'étaient répétés à plusieurs reprises et avaient heurté certains salariés.

Cass.soc 5 novembre 2025 n° 24-11.048

► Le salarié licencié abusivement a droit à un rappel de la PPV versée après son départ

Dans cette affaire, une salariée, licenciée pour faute grave le 20 mai 2020, obtient en appel la reconnaissance du caractère injustifié de la rupture et la condamnation de son employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les juges d'appel rejettent toutefois sa demande relative à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, instaurée par décision unilatérale le 29 mai 2020 et réservée aux salariés encore présents dans l'effectif au 30 juin 2020, date prévue pour son versement.

La Cour de cassation censure cette analyse en se fondant sur l'article 1304-3 du Code civil, selon lequel la condition suspensive est réputée accomplie lorsqu'elle a été empêchée par la partie qui avait intérêt à en éviter la réalisation.

Ainsi, lorsque l'absence du salarié résulte d'un licenciement ultérieurement jugé injustifié, l'employeur ne peut se prévaloir d'une condition de présence

pour exclure ce salarié du bénéfice d'une prime. Le rappel de la prime PEPA était du.

Cass. soc., 24 sept. 2025, no 23-22.844

► **L'inaptitude faisant suite à un accident de trajet n'est pas professionnelle**

Dans cette affaire, un salarié a été victime d'un accident de trajet alors qu'il conduisait en moto. Il s'en est suivi un handicap physique au niveau des épaules et celui-ci a été placé en arrêt de travail continu jusqu'à son licenciement pour inaptitude.

La Cour d'appel avait considéré que l'inaptitude avait au moins partiellement pour origine professionnelle et a donc condamné l'employeur au paiement de sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents et au doublement de l'indemnité de licenciement.

A tort, selon la Cour de cassation qui censure les juges du fond et rappelle que **les dispositions relatives à l'inaptitude professionnelle ne s'appliquent pas à l'accident de trajet**.

Cass.soc 24 septembre 2025 n°24-16.960

PROGRAMME DE FORMATION

I – LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- La gestion de crise : **4 décembre ou 11 décembre 2025**

II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **mardi 9 décembre 2025** de 9h à 12h30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III – LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Les ruptures atypiques : **Mardi 18 novembre** de 8h30 à 10h30

IV – UNE ANNEE DE DROIT SOCIAL

Une journée pour prendre connaissance de l'actualité législative et jurisprudentielle de 2025 et échanger sur sa mise en œuvre.

- Le **jeudi 20 novembre** de 9h à 17h30