
NOUVELLE LEGISLATION SUR L'EMPLOI ET LA TRANSITION

PROFESSIONNELLE

La loi récemment adoptée sur les Seniors, le Dialogue Social, et les Transitions et Reconversions professionnelles introduit des changements significatifs qui affecteront vos pratiques RH. Elle repose sur quatre volets principaux, visant à ajuster le marché du travail aux défis démographiques et économiques actuels, tout en renforçant les droits des travailleurs et en facilitant leur reconversion professionnelle.

Ces mesures, bien que complexes, ont pour objectif de mieux intégrer les seniors dans le monde du travail et de soutenir leur parcours professionnel. Il est crucial de vous préparer à ces évolutions législatives pour assurer la conformité de votre entreprise et optimiser la gestion des carrières de vos salariés.

1. Mesures relatives aux Seniors

- **Expérimentation du CDI Seniors, le « CVE » :**

Pendant une durée de 5 ans, une nouvelle forme de contrat, le CDI dénommé « contrat de valorisation de l'expérience » (CVE), est introduite pour favoriser l'embauche de demandeurs d'emploi de 60 ans et plus (ou 57 ans sous certaines conditions).

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 jusqu'au 31 décembre 2028.

- **Négociation obligatoire sur les seniors :**

Les entreprises de plus de 300 salariés devront obligatoirement négocier sur l'emploi et le travail des salariés seniors. Cette négociation doit notamment porter sur la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

- **Retraite progressive et temps partiel de fin de carrière :**

La loi renforce la protection des salariés souhaitant opter pour une retraite progressive ou un temps partiel de fin de carrière, notamment en exigeant des justifications détaillées de l'employeur en cas de refus.

Elle introduit également une nouvelle possibilité pour les salariés en fin de carrière souhaitant réduire leur temps de travail, notamment en optant pour un passage à temps partiel ou un forfait jours réduit. Ces derniers peuvent désormais solliciter l'affectation anticipée de leur indemnité de départ à la retraite, afin de maintenir une partie ou la totalité de leur rémunération pendant cette période de réduction de l'activité professionnelle.

- **Mise à la retraite :**

La loi a apporté des modifications importantes concernant la mise à la retraite des salariés, notamment en élargissant les conditions de mise à la retraite et en facilitant le cumul emploi-retraite.

- Mise à la retraite : L'employeur peut désormais mettre à la retraite un salarié dès 67 ans (ou avant, sous certaines conditions) même si ce dernier a été embauché après avoir atteint l'âge légal pour une retraite à taux plein. La mise à la retraite peut également se faire indépendamment du fait que le salarié cumule déjà une pension de retraite avec un emploi.
- Contrat de valorisation de l'expérience (CVE) : Les salariés embauchés dans le cadre d'un CVE (à partir de 60 ans, ou 57 ans avec accord collectif) peuvent être mis à la retraite d'office dès 67 ans, sans besoin d'accord préalable. L'employeur doit appliquer un préavis de licenciement et verser une indemnité de mise à la retraite, exonérée de certaines contributions patronales.

2. Mesures relatives au Dialogue Social

▪ Renouvellement des mandats des élus du CSE :

La limite de trois mandats successifs pour les élus du Comité Social et Économique (CSE) dans les entreprises de plus de 50 salariés est supprimée, offrant ainsi plus de flexibilité dans la gestion des mandats.

▪ Désignation des délégués syndicaux (DS) :

La loi modifie également l'article L. 2143-3 du Code du travail concernant la désignation des délégués syndicaux (DS). En l'absence de candidats ayant obtenu 10 % des suffrages aux élections professionnelles, les syndicats peuvent désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi leurs adhérents ou anciens élus, sans être limités par le nombre de mandats successifs. La suppression de cette limite permet donc une plus grande flexibilité pour les syndicats dans la désignation de leurs représentants.

3. Mesures relatives aux Transitions et Reconversions Professionnelles

▪ Réforme de l'entretien professionnel :

L'entretien professionnel devient un **entretien de parcours professionnel**, avec une périodicité modifiée (**au début de l'embauche, puis tous les 4 ans avec un état récapitulatif tous les 8 ans**). Les thèmes abordés sont élargis pour inclure les compétences du salarié et les qualifications mobilisées dans l'emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise et sa situation et son parcours professionnel au regard des évolutions des métiers dans l'entreprise.

En outre, 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 soixantième anniversaire du salarié.

 **En l'absence de dispositions spécifiques, ces modifications entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi, soit 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.**



La loi n'apporte aucune précision sur leurs modalités d'entrée en vigueur de ces nouvelles mesures (voire des dispositions transitoires pour articuler la périodicité de l'entretien professionnel avec l'entretien de parcours professionnel, notamment pour les salariés en poste au moment de l'entrée en vigueur de la loi).

- **Création de la « Période de Reconversion » :**

Un nouveau dispositif, dénommé « période de reconversion » fusionne les dispositifs « Transitions collectives » et « Pro-A », à compter du 1^{er} janvier 2026, permettant aux salariés de se reconvertir à l'intérieur ou à l'extérieur de leur entreprise tout en maintenant leur rémunération ou en étant placés en entreprise d'accueil.

- **Projet de Transition Professionnelle (CPF de Transition) :**

Les conditions d'utilisation du CPF de transition sont améliorées, avec des précisions sur la réintégration dans l'entreprise à l'issue de la formation. A compter du 1^{er} janvier 2026, l'employeur devra notifier au salarié son droit à réintégrer son poste ou, à défaut, un poste équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente, 3 mois avant la fin de la formation.

4. Mesures relatives à l'Assurance Chômage

- **Bonus-Malus sur la cotisation patronale :**

À partir du 1^{er} mars 2026, un système de bonus-malus sera mis en place pour encourager les entreprises à limiter les ruptures de contrat de travail. Certains licenciements, comme ceux pour faute grave ou lourde, ou inaptitude non professionnelle, seront exclus du calcul du taux de séparation.

- **Affiliation des « primo entrants » à l'assurance chômage :**

Les partenaires sociaux ont modifié la condition d'affiliation à l'assurance chômage dans la convention du 15 novembre 2024, en réduisant la durée minimale de 6 à 5 mois de travail (soit 108 jours ou 758 heures).

Cela nécessite une mise à jour de l'arrêté du 19 décembre 2024 et un décret pour préciser la durée d'affiliation des primo-accédants. L'article L. 5422-2-2 permet désormais de moduler les conditions d'affiliation selon l'historique du demandeur (s'il n'a jamais touché l'ARE ou s'il ne l'a plus perçue depuis plusieurs années).

Cette mesure dérogatoire pour les primo-accédants n'avait pas pu être appliquée avant faute de base légale, mais elle pourra désormais l'être grâce aux réformes récentes.

Le pôle juridique-social du Groupe BBM reste à votre entière disposition pour vous transmettre toute information complémentaire.