

DISCRIMINATION - Loi “Senior” du 25 octobre 2025 : Favoriser l’emploi des salariés expérimentés

1. Objectifs généraux

La France présente encore un faible taux d'emploi des 60-64 ans (38,9 % contre 52 % en moyenne européenne).

La loi “senior” vise à :

- Renforcer l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés ;
- Améliorer les transitions et fins de carrière ;
- Consolider le dialogue social et les négociations collectives.
- Elle transpose les ANI de 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés et l'évolution du dialogue social.

2. Nouvelles obligations de négociation collective

Les branches professionnelles et entreprises de 300 salariés et plus doivent négocier tous les 4 ans (ou 3 ans à défaut d'accord) sur :

- Le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés ;
- Les aménagements de fin de carrière (retraite progressive, temps partiel) ;
- La transmission des savoirs (mentorat, tutorat).

Thèmes complémentaires possibles : formation, effets des transitions technologiques, accompagnement managérial, etc.

But : instaurer une gestion active des fins de carrière et mieux valoriser l'expérience des seniors.

3. L’entretien de parcours professionnel

Entrée en vigueur : 1er octobre 2026

L’actuel entretien professionnel devient entretien de parcours professionnel :

- 1er entretien dans l’année suivant l'embauche ;
- Puis tous les 4 ans (au lieu de 2) ;
- Bilan complet tous les 8 ans.

Il porte sur:

- Les compétences et leur évolution,
- Les perspectives de carrière,
- La VAE et le CPF.

Rendez-vous spécifiques

Mi-carrière (vers 45 ans) : entretien dans les 2 mois suivant la visite médicale, pour anticiper l’usure ou l'aménagement du poste.

Fin de carrière (vers 60 ans) : discussion sur maintien dans l'emploi et départ progressif.

But : relier santé, compétences et parcours professionnel tout au long de la carrière.

4. Le “CDI senior” ou Contrat de Valorisation de l’Expérience (CVE) » Expérimentation de 5 ans (2025-2030)

Destiné aux demandeurs d'emploi :

- Agés de 60 ans et plus (ou 57 ans selon branche),
- Sans pension de retraite à taux plein.
- Ce contrat est un CDI classique, avec la possibilité pour l'employeur de mettre à la retraite le salarié à 67 ans, ou à 64 ans s’il a tous ses trimestres.

Avantage : exonération de 30 % sur l'indemnité de mise à la retraite pendant 3 ans.

But : inciter les entreprises à recruter des seniors tout en offrant une stabilité jusqu'à la retraite.

5. Retraite progressive facilitée

L'employeur ne peut refuser la retraite progressive qu’en prouvant une atteinte à la continuité de l’activité, ou des difficultés de recrutement.

But : sécuriser le droit à un départ progressif et adapter le travail en fin de carrière.

6. Dialogue social renforcé

Suppression de la limite de trois mandats successifs au CSE.

Les représentants du personnel peuvent désormais être réélus sans limitation.

But : préserver l'expérience acquise et garantir la continuité du dialogue social.

7. Évolutions de l’assurance chômage

Conditions d'ouverture et de rechargement des droits modulables selon :

- L'absence d’antécédents d'indemnisation (jeunes),
- Ou une longue période sans allocation.

Bonus-malus : exclusions ajoutées (faute grave/lourde, inaptitude non professionnelle).

But : rendre le système plus équitable et mieux adapté aux parcours atypiques.

8. Transition et reconversion professionnelles

Création d’une période de reconversion (interne ou externe à l’entreprise) :

- Formation certifiante pour changer de métier ou monter en compétences ;
- Maintien du contrat de travail;
- Financement possible via CPF ou OPCO.

But : favoriser la mobilité professionnelle sécurisée des salariés.

La loi “senior” de 2025 marque une évolution majeure du droit du travail français. Elle combine mesures sociales et économiques pour valoriser l'expérience des salariés âgés, anticiper les transitions de carrière, et renforcer un dialogue social durable et constructif.

Cette réforme répond à un double défi :

- Sociétal, face au vieillissement de la population active ;
- Économique, en favorisant la transmission des savoirs et la compétitivité des entreprises.

En somme, la “loi senior” ne se limite pas à prolonger la vie professionnelle : elle vise à redonner du sens et de la reconnaissance à chaque étape du parcours des salariés expérimentés.

senior travail

Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky [S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES](#)

Facebook [S3C Télécoms prestataires IDF](#)

insta [s3ctelecomsprestatairesidf](#)

Linkedin [S3C Télécoms Prestataires IDF](#)

Threads [s3ctelecomsprestatairesidf](#)

Tiktok [S3CTélécomsPrestatairesIDF](#)

Documents

[Loi “Senior” du 25 octobre 2025 : Favoriser l’emploi des salariés expérimentés](#)