

Panorama des mesures issues de la Loi du 24 octobre 2025 : de nouvelles obligations pour l'emploi des salariés seniors et le dialogue social

La loi du 24 octobre 2025 transpose plusieurs accords nationaux interprofessionnels (ANI) afin de renforcer l'emploi des salariés expérimentés, de faire évoluer le dialogue social ainsi que d'accompagner les mobilités et les reconversions professionnelles.

Publié le 30 octobre 2025

Publiée au Journal officiel le 25 octobre 2025, la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 transpose plusieurs accords nationaux interprofessionnels (ANI) conclus entre les partenaires sociaux :

- Le 14 novembre 2024, sur l'assurance chômage, l'emploi des travailleurs expérimentés et le dialogue social ;
- Le 25 juin 2025, sur les transitions et reconversions professionnelles ;
- Le 27 mai 2025, relatif à certains paramètres de l'assurance chômage.

Quatre mesures retiennent une attention particulière :

L'entretien de parcours professionnel : un nouveau cadre pour accompagner les salariés

Désormais renommé « *entretien de parcours professionnel* », ce dispositif, véritable pivot de la gestion des carrières, connaît plusieurs évolutions importantes (article L.6315-1 du Code du travail) :

→ **Une nouvelle périodicité des entretiens de parcours professionnels** : désormais, un premier entretien doit avoir lieu **dans l'année suivant**

l'embauche, puis tous les 4 ans (au lieu de 2 auparavant). **L'entretien de bilan**, quant à lui, est désormais organisé tous les 8 ans (contre 6 précédemment) – le premier de ces entretiens pourra cependant être réalisé 7 ans après celui réalisé dans l'année de l'embauche.

→ **Un nouvel entretien de mi-carrière** : une nouveauté majeure consiste en la tenue d'un entretien spécifique dans les deux mois suivant la visite médicale des 45 ans. Cet entretien abordera les thèmes classiques de l'entretien professionnel ainsi que les préconisations du médecin du travail, les adaptations éventuelles du poste et les perspectives de mobilité ou de reconversion professionnelle.

→ **Un nouvel entretien de fin de carrière** : un entretien est désormais instauré entre 58 et 60 ans afin d'évoquer les conditions de maintien dans l'emploi et les aménagements possibles de fin de carrière (*passage à temps partiel, retraite progressive, etc.*).

→ **Entretien de parcours professionnel - assouplissement de l'obligation systématique après certaines absences** : auparavant, était organisé systématiquement l'entretien de parcours professionnel au retour de certaines périodes d'absences (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical). Désormais, il ne sera organisé que dans le cas où le salarié n'a **pas bénéficié** d'un tel entretien dans les **12 mois précédant** sa reprise.

Cette nouvelle réforme entre en vigueur **à compter du 26 octobre 2025** pour les branches et entreprises n'ayant pas conclu d'accord relatif aux entretiens professionnelles – c'est le cas de la CCNS. A l'inverse, d'ici le 1er octobre 2026, celles ayant conclu de tels accords devront engager des négociations afin de le mettre en cohérence avec la loi.

L'obligation de négocier sur l'emploi des salariés expérimentés

Par ailleurs, la loi introduit une nouvelle obligation pour les acteurs du dialogue social : ouvrir tous les trois ans, une négociation sur l'emploi des salariés expérimentés.

L'objectif est simple, encourager les entreprises et branches à anticiper le vieillissement de la population active, en travaillant sur :

- Le recrutement ;
- Le maintien dans l'emploi ;
- La transmission des savoirs ;
- Les aménagements de fin de carrière.

Ainsi, les branches devront négocier tous les 3 ans sur le thème suivant « *l'emploi et le travail des salariés expérimentés en considération de leur âge* » (article L.2241-1 du Code du travail).

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, disposant d'au moins d'une section syndicale représentative, cette négociation devient **une négociation d'entreprise obligatoire** à effectuer également tous les trois ans (article L.2242-2-1 du Code du travail).

Ces dispositions **entreront en vigueur après la publication des décrets d'application** fixant la liste des indicateurs et données à communiquer pour la négociation.

Cette nouvelle obligation témoigne de la volonté des pouvoirs publics d'ancrer durablement la question de l'emploi des seniors dans le dialogue social, au même titre que l'égalité professionnelle ou la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

CSE : fin de la limitation à trois mandats successifs

La loi du 24 octobre 2025 **met un terme à la limitation à trois mandats successifs pour les membres du CSE.**

Concrètement, les représentants du personnel peuvent désormais se représenter sans plafond de mandats, la durée du mandat restant fixée à quatre ans (article L.2314-33 du Code du travail).

Cette disposition entre en vigueur **à compter du 26 octobre 2025** et vise à renforcer la stabilité des équipes représentatives et à conserver l'expertise des élus, particulièrement utile dans les structures où le renouvellement des candidatures demeure restreint.

Création du dispositif de formation de la période de reconversion

Le dispositif « période de reconversion » remplace le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) et le dispositif de Transitions Collectives (TransCo).

La période de reconversion est accessible à tout salarié souhaitant se former et obtenir une **certification enregistrée au RNCP ou un CQP de branche**. Il est également possible pour le salarié de se former en vue d'obtenir **un ou plusieurs blocs de compétences** d'une certification enregistrée au RNCP ou d'un CQP.

Différentes modalités de formation sont possibles : période d'immersion, action de formation en situation de travail (AFEST), alternance ou formation théorique (à distance ou en présentiel). Dans le cadre de ce dispositif, le salarié peut également avoir recours à une démarche de conseil en évolution professionnelle sur son temps de travail ou bénéficier d'actions permettant une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les actions de formation concernées doivent être réalisées sur une **période maximale de 12 mois**, pour une **durée comprise entre 150 heures et 450 heures**. Si un accord d'entreprise ou un accord de branche le permet, la période de reconversion pourra atteindre un délai de 36 mois, pour 2 100 heures de formation.

Le salarié peut réaliser :

- **Une période de reconversion interne à l'entreprise** : le salarié se forme au sein de son entreprise. Dans ce cas, un accord écrit est établi entre le salarié et son entreprise et, pendant la période de reconversion, **le contrat de travail est maintenu et le salarié continue de percevoir sa rémunération.**
- **Une période de reconversion externe** : le salarié peut aller travailler dans une autre entreprise dans le cadre de sa formation. Son contrat de travail est suspendu, un accord écrit détermine les modalités de cette suspension, et **un nouveau contrat est établi avec l'entreprise d'accueil (ce nouveau contrat est un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois, selon un nouveau motif de recours au CDD créé par la loi).** A l'issue de la période de reconversion, le salarié peut retrouver son poste ou un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente dans son entreprise d'origine. Selon la taille de l'entreprise, un accord d'entreprise devra être établi afin de définir les modalités d'organisation de la période de reconversion externe (*financement, durée, période, ...*).

Durant toute la période de formation, le salarié est couvert contre les accidents du travail et maladies professionnelles.

La période de reconversion professionnelle pourra mobiliser les financements suivants (sous réserve des décrets d'application à venir) :

→ **Mobilisation des fonds de l'Afdas**, selon des niveaux de prise en charge (NPEC) déterminés par les branches, dans la limite de la dotation allouée par France Compétences. Seront pris en charge les frais pédagogiques et pourraient être pris en charge, dans certains cas, les frais annexes et la rémunération du salarié. La prise en charge du dispositif sera décidée en fonction de critères définis par l'OPCO (*ancienneté, âge, mutation de l'activité, risque d'obsolescence des compétences, etc.*) et dans le respect d'un montant moyen fixé par décret.

→ **Mobilisation du CPF du salarié**, dans la limite de 50% du montant de la formation pour une période de reconversion interne, et sans limite pour une période de reconversion externe.

Enfin, cette loi crée deux nouvelles instances de pilotage des dispositifs de reconversion :

- Le **Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles pour le développement des compétences** qui réunira les partenaires sociaux (salariés et employeurs), les régions et l'Etat. Cette instance aura pour missions de favoriser la coordination et la concertation nationales en matière d'orientation et de formation professionnelles, et de contribuer au débat public en assurant le suivi des études et évaluations produites nationalement.
- **Une nouvelle instance paritaire nationale** dédiée aux transitions professionnelles des salariés est créée et adossée à Certif Pro. Cette nouvelle instance définit les orientations nationales concernant le financement des PTP (projets de transition professionnelle) et coordonne le réseau des ATPro (commission paritaires interprofessionnelles régionales).

Les modalités précises concernant la mise en œuvre de ce dispositif seront définies dans des décrets d'application à venir.

Les autres nouveautés en vigueur

En outre, la loi du 24 octobre 2025 ne se limite pas à ces trois mesures : elle introduit également pour une durée de 5 ans un **CDI de valorisation de l'expérience (CVE)** pour les demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans et inscrits à France Travail – les personnes pouvant bénéficier d'une pension retraite à taux plein ne pourront pas bénéficier d'un tel contrat. Avec ce contrat, l'employeur pourra mettre à la retraite d'office le salarié dès lors qu'il a atteint l'âge de départ pour une retraite à taux plein. L'indemnité sera exonérée de la contribution patronale spécifique de 30% à hauteur du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle.

Par ailleurs, **un renforcement du dispositif de retraite progressive est prévu**, en particulier s'agissant du cadre et des modalités de refus de l'employeur

face à une demande formulée par le salarié (article L.3123-4-1 du Code du travail).

Enfin, **en cas de départ à la retraite**, l'indemnité de départ à la retraite est attribuée lorsque le salarié fait valoir ses droits à une pension vieillesse au titre de régime de base auquel il est affilié au titre de l'emploi qu'il occupe. Il est désormais possible de prévoir au sein d'un accord collectif la possibilité d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié en fin de carrière lorsque celui-ci, à sa demande et en accord avec l'employeur, passe à temps partiel ou à temps réduit (article L.1237-9 du Code du travail).

En conclusion, cette loi incite les entreprises à repenser leurs stratégies autour de la gestion des âges, en conjuguant valorisation de l'expérience, anticipation des transitions professionnelles et renforcement du dialogue social.

Le service juridique du COSMOS se tient à votre disposition pour répondre à vos interrogations par le biais de la **plateforme juridique** et tous les matins de la semaine lors de la **permanence juridique**.

Vous avez une question d'ordre juridique ?

Questionnez nos experts spécialisés

Poser une question

À lire aussi

Un dialogue social ambitieux, des adhérents mieux accompagnés et une influence renforcée au service des employeurs du sport

Réunis ce mardi 16 décembre 2025 à la Cité des Sports d'Issy-les-Moulineaux, les adhérents et...

16 décembre 2025

Formations COSMOS 2026 - découvrez les dates et thématiques

L'organisme de formation du COSMOS vous propose chaque année des formations en droit social et...

11 décembre 2025

Fermeture hivernale du COSMOS du 22 décembre 2025 au 04 janvier 2026

10 décembre 2025

Toutes les actualités