

L'EMPLOI DES SÉNIORS

Une Loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 relative à la transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social a été adoptée en vue de favoriser l'emploi des seniors.



Cette Loi, qui intéresse au premier plan les salariés, comporte également un certain nombre de mesures favorables aux entreprises.

S'IL N'EST UN PROBLÈME, L'EMPLOI DES SENIORS INTERROGE.

La France figure, en effet, parmi les plus mauvais élèves de l'Union Européenne en matière d'emploi des seniors. Un rapport du Sénat rendu en 2024 révèle l'ampleur de ce décrochage.

Seuls 58,1 % des 55/64 ans étaient actifs en France métropolitaine, en 2020, contre 74,10 % des 15/64 ans¹.

Forts de ces constatations, les partenaires sociaux ont adopté un ANI visant précisément les seniors, le 14 novembre 2024, lequel a été transposé aux termes de la Loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 précitée.

QUELLES SONT LES MESURES INSTAURÉES PAR CETTE LOI ET À QUI BÉNÉFICIE-T-ELLE ?

Si la Loi ne donne toujours pas de définition précise du senior², elle fixe de nouveaux outils intéressants, bien sûr, les salariés âgés, mais également, les entreprises.

Le « contrat de valorisation de l'expérience »

La Loi seniors instaure un contrat de valorisation de l'expérience pour les seuls salariés âgés d'au moins 60 ans³.

Cette mesure – introduite à titre expérimental pour une période de 5 ans s'achevant le 24 octobre 2030 – permet de régulariser un contrat au cours de ces 5 années, lequel prendra la forme d'un CDI.

Ce contrat peut être conclu pour les salariés :

- Agés d'au moins 60 ans (ou 57 ans en cas d'accord de branche) ;
- Qui sont inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de France Travail ;
- Qui ne peuvent bénéficier d'une pension

de retraite de base à taux plein d'un régime légalement obligatoire⁴ ;

- Qui n'ont pas été salariés au cours des 6 derniers mois de l'entreprise ou d'une entreprise appartenant au même groupe.

Les salariés seniors ne parvenant pas à surmonter les difficultés de retrouver un emploi disposent donc, avec ce nouvel outil, d'une ressource très utile facilitant leur retour en entreprise.

Mais pour l'entreprise – non-indifférente aux compétences et à l'expérience acquise par un salarié senior – et dont les craintes résident essentiellement dans les modalités de fin du contrat, trouvera un intérêt précieux à recourir au CVE⁵, dès lors que :

- Le salarié a l'obligation de fournir à son employeur, au stade de l'embauche, le document de la CNAV lui permettant de connaître la date prévisible de sa retraite à taux plein ;
- L'employeur dispose de toute faculté pour mettre à la retraite le salarié en CVE, et sans qu'il ne soit nécessaire de recueillir son accord, dès lors que celui-ci a atteint l'âge légal de départ à la retraite à taux plein ;
- L'indemnité de mise à la retraite est exonérée, pour les CVE, de contributions patronales spécifiques de 30% - aujourd'hui de 40% depuis le 1^{er} janvier 2026 – contrairement à la mise à la retraite des salariés ayant conclu un contrat classique.

Il est utile de rappeler que, selon les contrats classiques – soit hors CVE – un employeur ne peut mettre son salarié à la retraite qu'après 67 ans⁶, et uniquement après lui avoir adressé un courrier, 3 mois avant qu'il n'atteigne l'âge de la liquidation à taux plein, visant à l'interroger sur son intention de quitter volontairement l'entreprise.

Le salarié dispose alors d'un délai de 1 mois pour y répondre.

Si sa réponse est négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée par l'employeur pendant 1 an.

La procédure se répète ainsi chaque année

jusqu'aux 70 ans du salarié.

L'employeur ne peut donc, pour la plupart des contrats, mettre son salarié à la retraite de façon unilatérale, qu'à compter de ses 70 ans.

Pour le CVE, l'hypothèse d'une mise à la retraite unilatérale est, à l'issue, tout à fait possible et ce, dès lors que le salarié a la possibilité de percevoir une retraite à taux plein, ce dont l'employeur est nécessairement informé puisqu'il dispose du relevé que le salarié lui a obligatoirement transmis au stade de l'embauche.

Rappelons que les clauses dites « couperet » ou « guillotine », c'est-à-dire les clauses qui mettent fin au contrat de travail dès lors que le salarié a atteint un âge déterminé, sont considérées comme nulles et de nul effet et ne peuvent s'opposer à l'application des dispositions qui précèdent.

On comprend donc tout l'enjeu que peut receler ce contrat de valorisation de l'expérience pour les entreprises, désireuses de mettre un terme au contrat d'un salarié ayant atteint l'âge de départ en retraite à taux plein, lorsqu'elles l'estimeront utile et sans qu'il ne soit nécessaire de recourir à l'accord du salarié.

Cet argument – et la liberté de défaire le contrat qu'il induit – convaincra les entreprises de ce que l'employabilité des salariés seniors soumis à un CVE pourra se révéler bien moins délicat que leurs pairs recrutés selon un CDI classique.

Il n'échappera pas aux services RH que tout contrat de travail à durée indéterminée ne peut être rompu, du fait de l'employeur, qu'au terme d'une procédure de licenciement dénonçant un motif réel et sérieux, s'il n'est grave.

C'est donc une liberté contractuelle nouvelle que celle de défaire le contrat en des termes et formalismes très simples et sécurisés.

L'âge du salarié au jour du recrutement ne sera plus un frein à cette mise à la retraite dès lors que la Loi seniors prend le contre-pied de la jurisprudence jusqu'alors appliquée : l'employeur dispose désormais d'une faculté de mettre à la retraite un salarié, y compris lorsqu'il était âgé de plus de 70 ans lors de son embauche.

Tel est particulièrement le cas des salariés qui reprennent un emploi dans le cadre d'un cumul emploi retraite.

Le CDD senior :

Aux côtés de ce CVE, rappelons qu'il existe le CDD senior, applicable aux salariés :

- Agés de plus de 57 ans ;
- Inscrits depuis plus de 3 mois comme demandeurs d'emploi ou bénéficiant d'un CSP.

Ce CDD a l'avantage, pour les entreprises, de ne pas nécessiter de motif distinct de celui de l'âge pour y recourir.

Les cas de recours aux CDD étant strictement énoncés⁷ et appréciés strictement par la jurisprudence, le CDD senior fait figure d'exception bienvenue ; d'autant qu'à l'inverse des autres cas de recours au CDD, il peut être conclu pour 18 mois et renouvelable une fois, soit pour une durée totale de 36 mois.

Multiplication des dispositifs de fin de carrière :

La Loi prévoit encore d'autres dispositifs favorisant les fins de carrière :

- Le versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite pour financer le passage à temps partiel ou à un forfait jours réduit pour le salarié senior⁸ ;
- La retraite progressive : dispositif applicable à un salarié qui a 60 ans et 150 trimestres, lui permettant de réduire son temps de travail tout en bénéficiant d'une partie de sa pension de retraite versée de manière anticipée ; l'employeur devant refuser, le cas échéant, sous 2 mois par LRAR, la mise en œuvre de ce dispositif et mobiliser son refus par « l'incompatibilité de la durée du travail souhaitée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise ».

On rappellera que pour les entreprises d'au moins 300 salariés, une obligation de négocier tous les 3 ans sur le recrutement des salariés expérimentés en considération de leur âge est instaurée.

Le législateur crée également un entretien de parcours professionnel de fin de carrière devant se tenir pour les salariés âgés de 58 à 60 ans au cours duquel doivent notamment être évoquées l'évolution des compétences du salarié au regard de la transformation de l'entreprise, sa situation et son parcours professionnel, son maintien dans l'emploi. Si cette Loi ne résoudra pas toutes les difficultés rencontrées dans l'emploi des seniors, elle offrira néanmoins aux entreprises, et à leurs salariés, des outils précieux pour dépasser les clivages et favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Fleurine MERESSE

Avocate au Barreau

de la Drôme,

Spécialiste du Droit du Travail

¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8189062>

² A ce jour, les mesures en faveur des seniors ne fixent pas d'âge général conduisant à considérer un salarié comme « senior » mais décline, selon les hypothèses et les règles applicables, des seuils d'âge variables.

³ 57 ans si un accord de branche l'y autorise.

⁴ Sauf régimes spéciaux tels que l'Opéra National de Paris, les mines et les pensions militaires

⁵ Contrat de valorisation de l'expérience

⁶ Versus dès lors que le salarié a la possibilité de percevoir une retraite à taux plein pour le CVE

⁷ Article L 1242-2 du Code du Travail

⁸ Dispositif envisageable uniquement par accord collectif