

EMPLOI SENIORS / RETRAITE : LES NOUVEAUTÉS

Dans un contexte marqué par de fortes évolutions concernant l'emploi et les retraites, il nous a paru intéressant de consacrer plusieurs articles qui abordent des sujets susceptibles d'avoir un impact sur votre parcours professionnel et votre avenir.

- Le premier article est consacré à la **loi seniors**, en présentant ses principales dispositions et les enjeux pour les commerciaux, notamment en matière de maintien dans l'emploi et de reconnaissance de l'expérience professionnelle.
- Le deuxième article fait le point sur le **dispositif de cumul emploi-retraite**, un mécanisme qui peut représenter une opportunité pour celles et ceux qui souhaitent poursuivre une activité après la liquidation de leurs droits à la retraite, sous certaines conditions.
- Enfin, le troisième article s'attarde sur la **suspension de la réforme des retraites**.

Nous vous souhaitons une bonne lecture étant rappelé que notre service juridique est bien sûr à votre disposition pour répondre, de façon personnalisée, à vos demandes.

1 LOI SENIORS

L'emploi des seniors est un enjeu majeur pour le marché du travail et le système de protection sociale français.

Augmenter le taux d'emploi des seniors doit contribuer à l'équilibre des systèmes de retraite en réduisant le nombre de bénéficiaires et en augmentant les cotisations.

Cet objectif doit aussi permettre une réduction du taux de chômage.

En outre, les seniors actifs ont généralement un revenu disponible plus élevé, propre à stimuler la consommation et, par conséquent, la croissance économique.

L'EMPLOI DES SENIORS : NOUVEAU THÈME DE NÉGOCIATION

Pour favoriser l'emploi des seniors la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, (transposant l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024), crée un nouveau thème de négociation périodique obligatoire non seulement dans les branches mais aussi dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Désormais, les branches doivent négocier, au moins une fois tous les quatre ans, sur « l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge ».

Les entreprises de 300 salariés et plus sont également soumises à cette obligation de négocier sur l'emploi et le travail des salariés seniors.

Cela résulte des dispositions du nouvel article L 2242-2-1 du code du travail :

« Lorsqu'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont constituées dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins trois cents salariés, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge ».

À défaut d'accord, cette négociation devra avoir lieu tous les 3 ans (L. 2242-13 du code du travail). Elle sera alors obligatoirement précédée d'un diagnostic (article L.2242-22 du code du travail) dont les modalités doivent encore être déterminées par décret, et elle portera sur :

- 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, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences (L. 2241-14-1 du code du travail).

Que doit-on entendre par « salariés expérimentés en considération de leur âge » ?

La loi ne fixe aucun seuil d'âge permettant d'identifier ces salariés.

L'appréciation est laissée aux partenaires sociaux qui devront

“

Les branches et les entreprises de plus de 300 salariés sont soumises à cette obligation

”



définir cette notion dans le cadre de la négociation, en fonction des spécificités de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés qui ne sont pas soumises à cette nouvelle obligation de

négociation, l'accord de branche peut prévoir un plan d'action type à appliquer. (L. 2241-2-1 du code du travail).

À SAVOIR

■ Les députés ont adopté un amendement visant à assortir l'absence de négociations ou de plan d'action sur les seniors dans les entreprises de 300 salariés et plus à une sanction prenant la forme d'un malus sur les cotisations vieillesse. Le malus serait déterminé par voie réglementaire, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance, sur la base de critères clairs.

■ Nombre d'entreprises n'ont pas attendu le législateur pour agir. Une étude du groupe Diot-Siaci, réalisée à partir de 1 416 accords conclus depuis 2019, révèle que près des deux tiers comportent des dispositifs de transition emploi-retraite. Parmi eux : temps partiel senior, rachat de trimestres, congé de fin de carrière ou majoration des indemnités de départ. Certains accords (18 %) prévoient une majoration de l'indemnité de départ à la retraite, en moyenne de 4,3 mois.

“

La loi a mis en place un malus sur les cotisations patronales pour les employeurs qui ne respectent pas la nouvelle obligation de négocier sur les seniors

”

RÉFORME DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La loi seniors du 24 octobre 2025 réforme en profondeur l'entretien professionnel **renommé « entretien de parcours professionnel »**, tant dans son contenu que sa périodicité, incluant également un entretien de mi-carrière.

Jusqu'ici l'entretien professionnel était simplement consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications professionnelles et d'emploi.

La loi seniors prévoit pour l'entretien de parcours professionnel une longue liste de thématiques à aborder, à savoir :

- les compétences du salarié et les qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- 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 ;
- 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 ;

- L'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien doit être organisé par l'employeur et réalisé soit par un supérieur hiérarchique, soit par un représentant de la direction de l'entreprise, et se dérouler sur le temps de travail (article L.6315-1 du code du travail).

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. L'entretien de parcours professionnel doit être organisé par l'employeur tous les 4 ans dans la même entreprise.

Concernant les nouveaux embauchés, cet entretien est organisé au cours de la 1^{ère} année suivant l'embauche, puis tous les 4 ans dans la même entreprise.

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.



“

Un entretien de fin de parcours professionnel est organisé dans les deux années précédant le 60^e anniversaire du salarié pour préparer sa fin de carrière

”



DISPOSITIONS SUR LE DISPOSITIF DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

Rappelons que désormais, dès 60 ans, un salarié qui a au moins 150 trimestres d'assurance vieillesse peut demander à son employeur de réduire son temps de travail pour bénéficier du dispositif de la retraite progressive.

Cela permet au salarié d'être à temps partiel ou à temps réduit (en cas de forfait jours) tout en bénéficiant d'une partie de sa pension de vieillesse. Si l'employeur souhaite refuser la demande du salarié de passer

à temps partiel ou temps réduit dans le cadre du dispositif de retraite progressive, il doit adresser son refus par lettre recommandée avec accusé de réception dans les deux mois et motiver son refus par « l'incompatibilité de la durée de travail souhaitée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise » (articles L.3123-4-1 et L.3121-60-1 du code du travail).

La loi du 24 octobre 2025 apporte des précisions sur la motivation de ce refus : « 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, si elles impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné » (articles L.3123-4-1 et L.3121-60-1 modifiés par l'article 5 de la loi).

Cette disposition s'applique depuis le 26 octobre 2025, lendemain de la publication de la loi du 24 octobre 2025.

2

LA SUSPENSION DE LA RÉFORME DES RETRAITES

L'Assemblée nationale a adopté définitivement le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026. Parmi les mesures de ce texte, la suspension de la réforme des retraites. À l'heure où nous écrivons

ces lignes la promulgation du texte n'est pas encore intervenue. Elle devrait intervenir après contrôle du Conseil constitutionnel. Voici dans le tableau ci-dessous comment vont évoluer l'âge légal de départ à la retraite et

le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier du taux maximum de 50 % (taux plein). Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux retraites prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

Évolution prévisionnelle de l'âge de départ à la retraite

ANNÉE DE NAISSANCE	ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE	NOMBRE DE TRIMESTRES REQUIS
1963	62 ans et 9 mois	170
1964	62 ans et 9 mois <i>au lieu de 63 ans</i>	170 <i>au lieu de 171</i>
1965 <i>personnes nées du 1^{er} janvier au 31 mars uniquement</i>	62 ans et 9 mois <i>au lieu de 63 ans et 3 mois</i>	170 <i>au lieu de 172</i>
1965 <i>personnes nées du 1^{er} avril au 31 décembre</i>	63 ans <i>au lieu de 63 ans et 3 mois</i>	171 <i>au lieu de 172</i>
1966	63 ans et 3 mois <i>au lieu de 63 ans et 6 mois</i>	172
1967	63 ans et 6 mois <i>au lieu de 63 ans et 9 mois</i>	172
1968	63 ans et 9 mois <i>au lieu de 64 ans</i>	172
1969	64 ans	172
1970	64 ans	172

Seront aussi concernés par le décalage de l'âge légal les assurés nés entre 1964 et 1968 qui peuvent partir en carrière longue. Si vous avez commencé à travailler avant 20 ans, et que vous avez cotisé

5 trimestres avant la fin de l'année civile de vos 20 ans (ou 4 si vous êtes né au cours du dernier trimestre), l'âge à partir duquel vous pourriez prendre votre retraite anticipée pour carrière longue pourrait évoluer.

Évolution prévisionnelle de l'âge de départ à la retraite en carrière longue si vous avez travaillé avant 20 ans

ANNÉE DE NAISSANCE	ÂGE DE DÉPART EN CARRIÈRE LONGUE	NOMBRE DE TRIMESTRES REQUIS
1964	60 ans et 3 mois <i>au lieu de 60 ans et 6 mois</i>	170
1965 <i>si vous êtes né du 1^{er} janvier au 31 mars</i>	60 ans et 3 mois <i>au lieu de 60 ans et 9 mois</i>	170
1965 <i>si vous êtes né du 1^{er} avril au 31 décembre</i>	60 ans et 6 mois <i>au lieu de 60 ans et 9 mois</i>	171
1966	60 ans et 9 mois <i>au lieu de 61 ans</i>	172
1967	61 ans <i>au lieu de 61 ans et 3 mois</i>	172
1968	61 ans et 3 mois <i>au lieu de 61 ans et 6 mois</i>	172



Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux retraites prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026

Signalons également un changement concernant le mode de calcul de la retraite des mères.

Le montant de la retraite de base de la sécurité sociale dépend essentiellement des revenus d'activité, du nombre de trimestres et de l'âge de départ. Pour calculer le revenu annuel moyen, les 25 meilleures années sont prises en compte.

Pour les femmes ayant eu un ou plusieurs enfants, le revenu annuel moyen sera calculé en prenant en compte désormais :

- Les 24 meilleures années de revenus pour les mères ayant un enfant ;
- Les 23 meilleures années pour celles ayant deux enfants ou plus.



3

CUMUL EMPLOI/RETRAITE

La loi de financement de la Sécurité sociale 2026, adoptée le 16 décembre 2025, modifie radicalement les règles du cumul emploi retraite.

Pour quelles raisons une telle réforme ?

Rappelons que le cumul emploi/retraite permet à un retraité de percevoir une pension tout en exerçant une activité professionnelle.

Ce dispositif a été mis en place historiquement pour :

- Améliorer le revenu des retraités,
- Encourager l'emploi des seniors,
- Et profiter de leur expérience dans l'économie.

Dans un rapport, datant de mai dernier, la Cour des Comptes identifie toutefois plusieurs problèmes :

- Le dispositif actuel est difficile à comprendre et à appliquer
- Les organismes de retraite ne peuvent pas suffisamment vérifier si les conditions de cumul sont effectivement respectées

- Le cumul peut être utilisé de façon très avantageuse par des catégories de retraités qui n'en ont pas forcément besoin ce qui entraîne des effets d'aubaine.

La Cour des comptes a proposé plusieurs ajustements pour rendre le dispositif plus cohérent avec les objectifs de longévité au travail et d'équité :

Les recommandations de la Cour des comptes ont été reprises partiellement dans le projet

de réforme du cumul emploi-retraite qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2027. En durcissant fortement les conditions avant 67 ans, le gouvernement espère inciter les actifs à prolonger leur carrière plutôt qu'à partir tôt tout en continuant de travailler.

Le gouvernement espère économiser 1,9 milliard d'euros d'ici 2030 grâce à cette réforme.

Voici les nouvelles règles :

Il faut distinguer trois situations distinctes :

- Avant 64 ans : la pension est amputée du montant total des revenus de l'activité
- Entre 64 ans et 67 ans : la pension est réduite de 50% des revenus dépassant un seuil fixé à 7 000 euros par an.
- Après 67 ans : le cumul est libre et le plafond de la seconde pension actuellement limité à 2 355 euros par an est supprimé.

Ces nouvelles règles ne concernent que les départs à la retraite à compter du 1^{er} janvier 2027.

Le délai de carence de six mois en cas de reprise d'activité chez le même employeur sera supprimé.



Il faut constater que cette réforme va rendre très peu intéressant financièrement le cumul emploi retraite avant 67 ans.

Pour autant il sera peu réaliste pour un retraité de plus de 67 ans de revenir dans un emploi après plusieurs années d'inactivité.

L'on peut craindre en tout cas que cette réforme entraîne une baisse de revenus significative pour les retraités modestes qui utilisaient le cumul pour compléter leur pension.

Sans possibilité de cumul, certains d'entre eux avec une pension faible, verront leur niveau de vie se détériorer.



En durcissant fortement les conditions avant 67 ans le gouvernement espère inciter les actifs à prolonger leur carrière

