

## PROJET DE LOI

# EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS ET ÉVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL

Première lecture



La **commission des affaires sociales** a adopté le projet de loi considérant qu'il rendait fidèlement compte des négociations nationales et interprofessionnelles.

Dans le même état d'esprit, afin de veiller à la transposition d'un futur accord, elle a **substantiellement modifié l'article 10** qui donnait au Gouvernement la possibilité de légiférer par ordonnance pour réformer les transitions professionnelles.



## 1. ASSURER UNE TRANSPOSITION FIDÈLE DES ACCORDS CONCLUS ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX

### A. LE SÉNAT VEILLE TRADITIONNELLEMENT À LA TRANSPOSITION STRICTE DES STIPULATIONS DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS

Sur le fondement de l'article L. 1 du code du travail, **le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à négocier sur un « nouveau pacte de la vie au travail »**, en leur transmettant le 21 novembre 2023 un document d'orientation qui posait trois axes de négociation :

- améliorer l'articulation entre la carrière et les temps de vie du salarié avec la mise en place d'un compte épargne-temps universel (CETU) ;
- atteindre le plein emploi des séniors ;
- encourager la progression des carrières et les possibilités de reconversions professionnelles, et mieux lutter contre l'usure professionnelle



Par ailleurs, dans le cadre de la **négociation relative aux règles de l'assurance-chômage** qui se tenait en parallèle, les partenaires sociaux devaient aussi adapter la réglementation pour tenir compte de l'allongement des carrières. Le Gouvernement avait conditionné l'agrément de la convention d'assurance chômage à la conclusion de ce « pacte de la vie au travail ».

Après un premier achoppement des négociations début 2024 et le refus du Gouvernement d'agréer un accord sur l'assurance chômage, les partenaires sociaux ont été invités par le Gouvernement en octobre 2024 à reprendre les négociations sur les seniors.

**Ils sont finalement parvenus à la conclusion d'un accord national interprofessionnel (ANI) sur l'emploi des salariés expérimentés, signé, le 14 novembre 2024**, par les trois organisations représentatives des employeurs<sup>1</sup> et par quatre des cinq organisations représentatives des salariés<sup>2</sup>.

Cet accord, qui comprend sept articles, est structuré autour de quatre axes :

- mobiliser le dialogue social de branche et d'entreprise ;
- préparer la deuxième partie de carrière ;
- lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi seniors par la création d'un « contrat de valorisation de l'expérience » ;
- faciliter les aménagements de fin de carrière.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont conclu un **second ANI sur l'évolution du dialogue social** pour lequel sont signataires le Medef et l'U2P, pour la partie patronale, ainsi que les cinq organisations syndicales.

Enfin, une **convention relative à l'assurance chômage a été conclue le 15 novembre 2024**, laquelle a fait l'objet d'un agrément du 19 décembre 2024, à l'exception d'une disposition nécessitant une base légale.

---

## **Le Sénat entend veiller à une transcription fidèle et complète des mesures des ANI qui nécessitent des modifications législatives, dans le respect des partenaires sociaux.**

---

### **B. LA SUPPRESSION DE L'HABILITATION À LÉGIFÉRER PAR ORDONNANCE POUR RÉFORMER LES DISPOSITIFS DE TRANSITIONS PROFESSIONNELLES**

L'article 10 visait initialement à **habiliter le Gouvernement à réformer par ordonnance** les dispositifs de transitions professionnelles pour répondre à la fragmentation des outils existants : **projet de transition professionnelle, contrat de professionnalisation, reconversion ou promotion par alternance** ou encore **conseil en évolution professionnelle**.

#### **Récapitulatif des négociations sur les transitions professionnelles**



---

<sup>1</sup> Medef, CPME et U2P

<sup>2</sup> CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC. La CGT n'est pas signataire de l'accord.

Les rapporteuses rejoignent le constat d'une articulation insuffisante entre ces dispositifs, tandis que **les critères d'éligibilité complexes et la lourdeur administrative découragent les travailleurs**. Elles se félicitent que le **Gouvernement ait relancé les négociations avec les partenaires sociaux**.

Cependant, la commission a procédé à **la suppression du dispositif d'habilitation, considérant que la réforme des reconversions professionnelles constitue un enjeu majeur dont le Parlement ne saurait être dépossédé**. Il appartient au Parlement de veiller à la transposition fidèle de l'éventuel accord sur lequel les partenaires sociaux pourraient aboutir. La commission a donc adopté, en lieu et place, un **amendement consacrant les objectifs fixés par le document d'orientation adressé aux partenaires sociaux**. Cet article amendé pourrait, le cas échéant, être précisé en vue de **la transposition de l'ANI** s'il est conclu au cours de la navette parlementaire.

## 2. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

Les rapporteuses saluent la volonté des partenaires sociaux, exprimée dans l'ANI en faveur des salariés expérimentés, de **relancer le dialogue social de branche comme d'entreprise** sur l'enjeu spécifique des seniors.

### A. DES NÉGOCIATIONS SPÉCIFIQUES SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DES SENIORS AU MOINS TOUS LES QUATRE ANS

L'**article 1<sup>er</sup>** du projet de loi transpose loyalement l'intention de l'ANI de réinstaurer une négociation obligatoire sur ce sujet. Une telle obligation par le code du travail avait été prévue en 2003 par le législateur avant d'être remplacée en 2013 par une certaine incitation à conclure des accords. Depuis 2017, le travail et l'emploi des seniors ne sont plus du tout abordés de manière spécifique dans les négociations de branches prévues par le code du travail. En conséquence, **depuis 2017, seules deux branches se sont saisies de cet enjeu : celles des casinos et des sociétés d'assistance**.

Cet article crée donc une négociation obligatoire au moins tous les quatre ans – à défaut d'accord de méthode prévoyant la périodicité de la négociation dans la branche, le code du travail retiendra une fréquence triennale. Lors de cette négociation, les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche devront aborder le **recrutement des salariés seniors**, leur **maintien dans l'emploi**, **l'aménagement des fins de carrière**, notamment les modalités d'accompagnement à la **retraite progressive** ou au **temps partiel**, la **transmission des savoirs et compétences**.

L'accord de branche pourra également déterminer un **plan d'action type pour les entreprises de moins de 300 salariés** que les employeurs pourront appliquer, par un document unilatéral, si une négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés n'a pas abouti.

---

**Prévoir de telles négociations au niveau de branche permettra de faire émerger des solutions d'aménagements des fins de carrières adaptées aux secteurs d'activité et à chacune de leurs réalités socio-économiques.**

---

## B. ACTIONNER ÉGALEMENT LE LEVIER DU DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE

L'article 2 propose de mettre en place une obligation quadriennale de négociation à destination des entreprises d'au moins 300 salariés portant sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés.

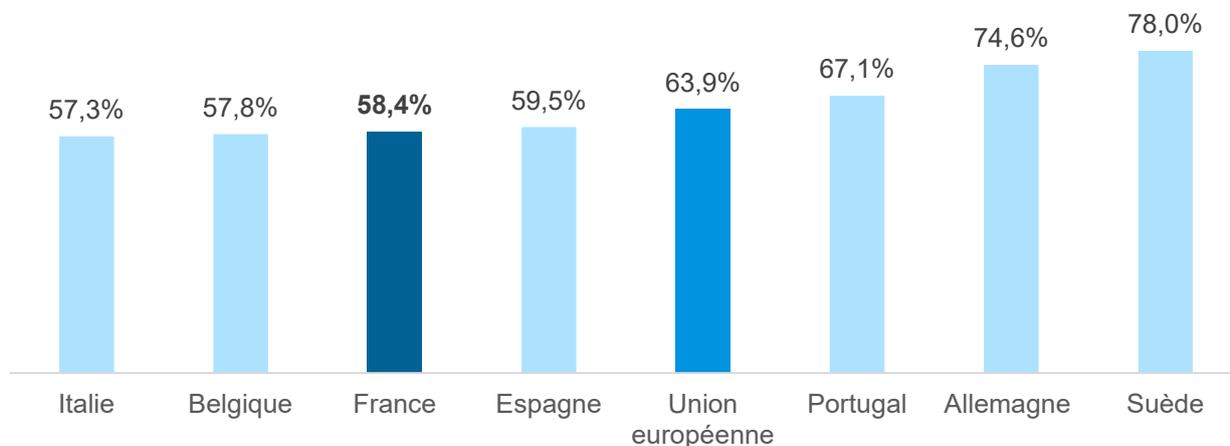
Le droit en vigueur ne prévoit qu'une négociation supplétive dans le cadre de la gestion des emplois, des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GPEC), pouvant porter sur « l'emploi des salariés expérimentés et la transmission des savoirs et des compétences » et « l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés ». Cette négociation peut, en outre, facilement être écartée par un accord de méthode. En consacrant un nouveau thème de négociation d'entreprise obligatoire, ce dispositif incite à la prise de conscience des employeurs quant aux enjeux propres aux salariés expérimentés.

## 3. LEVER LES FREINS AU RECRUTEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI SÉNIORS

### A. LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES SÉNIORS EN RECHERCHE D'EMPLOI

Les personnes âgées de 55 à 64 ans rencontrent des difficultés spécifiques sur le marché de l'emploi : en 2023, leur taux d'emploi s'établissait à 58,4 %, contre 82,6 % pour celles âgées de 25 à 49 ans. Ce taux reste en deçà de la moyenne de l'Union européenne et s'avère sensiblement inférieur au niveau observé dans certains pays notamment de l'Europe du Nord.

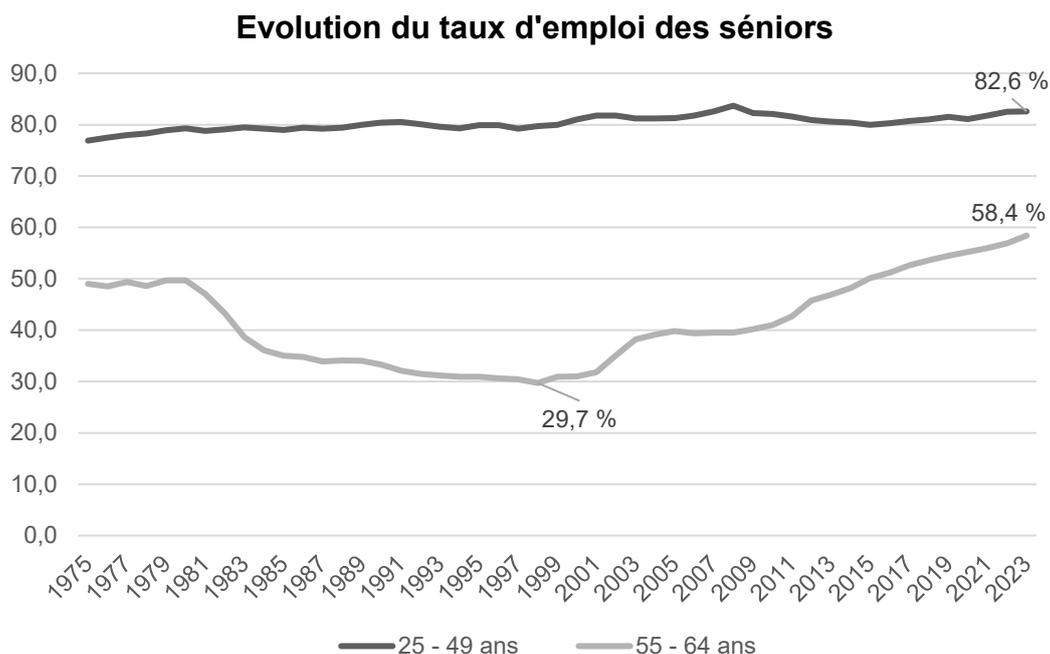
Taux d'emploi des 55 – 54 ans dans plusieurs pays européens



Source : Dares, Les séniors sur le marché du travail en 2023, 11 septembre 2024

Bien que ce taux d'emploi des séniors continue d'augmenter en France pour atteindre leurs plus hauts niveaux depuis 1975, l'analyse du marché de l'emploi réalisée par l'Unédic<sup>1</sup> met en évidence un âge pivot, de 56 ans, à partir duquel le taux d'accès à l'emploi durable devient significativement plus faible qu'à 50 ans.

<sup>1</sup> Unédic, Analyse « Quel accès à l'emploi durable pour les allocataires séniors », 10 avril 2025.



Source : Commission des affaires sociales, données de la Dares

## B. LA CRÉATION D'UN CONTRAT DE VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE À DESTINATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI EXPÉRIMENTÉS

L'article 4 propose de créer un nouveau contrat à durée indéterminée (CDI) à destination des demandeurs d'emploi expérimentés, qui permettrait à leur employeur de procéder à leur mise à la retraite une fois l'âge d'obtention d'une pension de retraite à taux plein atteint. Ce contrat de valorisation de l'expérience (CVE) ouvrirait également droit à une exonération de la contribution employeur spécifique sur l'indemnité de mise à la retraite.

**Les rapporteuses constatent que cet article s'inscrit dans la lignée du contrat de fin de carrière proposé par le Sénat lors de la réforme des retraites, et permet de concilier la flexibilité du contrat avec les intérêts du salarié en lui offrant une garantie de ne pas être mis à la retraite sans pension à taux plein.**

Elles saluent également l'engagement confirmé par les directions ministérielles auditionnées de **supprimer le CDI sénior par décret**, afin de concourir à la rationalisation des dispositifs existants. De même, l'utilisation de la déclaration sociale nominative (DSN), doit permettre un recensement précis des contrats conclus sous ce nouveau régime.

Afin d'assurer la bonne information du législateur à l'issue des cinq années prévues par cet article, en vue de la pérennisation du dispositif, la **commission a adopté un amendement précisant le caractère expérimental du contrat de valorisation de l'expérience**, et en y associant un rapport d'évaluation. Cette évaluation, conduite par le Gouvernement, n'est pas de nature à remettre en cause les travaux réalisés par le comité de suivi de la mise en œuvre de l'ANI prévu à son l'article 6 de l'ANI.

## 4. ANTICIPER ET ACOMPAGNER LES FINS DE CARRIÈRE DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

### A. INSTAURER POUR LES SALARIÉS DES RENDEZ-VOUS CLÉS NOTAMMENT DE MI-CARRIÈRE

L'article 3 vise à créer des **rendez-vous clés au cours de la carrière** ; il s'agit d'aborder les **évolutions possibles dans l'organisation du travail** avec comme **objectif de maintenir le salarié dans l'emploi et de prévenir l'usure professionnelle**. À cette fin, la visite médicale de mi-carrière, créée par la loi du 2 août 2021, serait mieux articulée avec les entretiens professionnels se tenant tous les deux ans. L'un d'entre eux devra être l'occasion d'aborder les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail à l'issue de cette visite. L'entretien conduit vers le soixantième anniversaire du salarié devra aussi être l'occasion d'évoquer les aménagements possibles de la fin de carrière.

La **commission a adopté cet article** avec un amendement de clarification des rapporteuses.

### B. FAVORISER LES TRANSITIONS ENTRE EMPLOI À TEMPS PLEIN ET RETRAITE

Il ressort des travaux des rapporteuses que **l'alternative binaire entre travail à temps complet ou cessation totale d'activité par un départ en retraite** structure encore souvent les carrières et imprègne la culture d'entreprise française. Au contraire, le maintien en emploi d'un plus grand nombre de séniors nécessite une flexibilisation des modèles d'organisation du travail. Les dispositifs de retraite progressive, qui ne concerne que 26 000 salariés en 2023, ou de temps partiel de droit commun sont encore trop méconnus des employeurs et des salariés.



*Des assurés cumulant une retraite et une activité professionnelle recourent à la retraite progressive*



*Des salariés âgés de plus de 55 ans sont à temps partiel*

---

**Les rapporteuses partagent l'ambition des partenaires sociaux, exprimée dans l'ANI, de « faciliter et sécuriser les aménagements de fins de carrière et la transition progressive vers la retraite et ainsi éviter les sorties prématurées de l'emploi ».**

---

Dans le prolongement de la réforme des retraites de 2023, l'article 5 encadre davantage le refus opposé par l'employeur à la demande du salarié de passer à temps partiel ou à temps réduit dans le cadre d'une retraite progressive. L'employeur devra ainsi justifier que la réduction de la durée de travail sollicitée a une incidence sur la **continuité de l'activité de l'entreprise ou du service** et que des tensions de recrutement empêchent de pallier ces difficultés.

L'article 6 permet de **négoier par accord collectif, au niveau des entreprises ou des branches, un versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite dans le cadre d'un passage à temps partiel ou réduit**. Ce versement échelonné doit assurer un maintien total ou partiel de la rémunération en dépit de la réduction de la quotité d'activité. Cette modification du droit du travail permettra ainsi de valider les clauses déjà négociées dans certaines entreprises ou branche et d'encourager la diffusion.

L'article 7 permet enfin de préciser que la mise à la retraite d'office d'un salarié est permise, y compris lorsque ce dernier a été recruté après avoir atteint l'âge de départ à taux plein, ce qui doit permettre de sécuriser juridiquement l'embauche de ces salariés.

## 5. PRÉSERVER L'EXPÉRIENCE ACQUISE DANS LE DIALOGUE SOCIAL ET AIDER LES PRIMO-ENTRANTS DANS LEUR RÉINSERTION SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

### A. LA SUPPRESSION DE LA LIMITATION DE TROIS MANDATS SUCCESSIFS POUR LES ÉLUS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE VISE À PRÉSERVER L'EXPÉRIENCE ACQUISE DANS LE DIALOGUE SOCIAL

Le comité social et économique constitue **l'instance représentative unique du personnel**, créée par une ordonnance du 22 septembre 2017 en substitution du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Cette même réforme a prévu l'élection des membres de la délégation du personnel pour un mandat de quatre ans, avec **une limitation à trois mandats successifs** pour les entreprises de plus de 300 salariés. L'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social identifie la nécessité de revenir sur cette disposition, afin de maintenir l'expertise des élus. Les partenaires sociaux constatent **un manque de candidats volontaires** pour exercer ces fonctions représentatives, particulièrement chez les jeunes salariés, compromettant le fonctionnement effectif des instances de dialogue social.

L'article 8 **procède ainsi à la suppression dans le code du travail de cette limitation des mandats dans le temps**.

### B. L'ABAISSMENT DES CONDITIONS D'ACTIVITÉS REQUISES POUR LES PRIMO-ENTRANTS À L'ASSURANCE CHÔMAGE VISE À RÉPONDRE AUX DIFFICULTÉS RELATIVES À LEUR INSERTION SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

L'article 9 vise à **adapter les conditions d'accès à l'assurance chômage pour les primo-entrants**, c'est-à-dire les personnes n'ayant jamais bénéficié de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou n'en ayant plus bénéficié depuis une période prolongée.

En l'état des règles d'assurance chômage, les primo-entrants se voient appliquer les conditions de droit commun, et doivent donc justifier d'une période d'affiliation minimale de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées au cours des 24 derniers mois précédant la fin du contrat de travail. Pour les salariés âgés de 53 ans et plus, cette période de référence est étendue à 36 mois.

Les partenaires sociaux, dans la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, ont souhaité introduire un assouplissement significatif **en abaissant cette condition à 108 jours travaillés ou 758 heures travaillées, soit environ 5 mois d'activité au lieu de 6 mois actuellement**. Considérant que cette mesure nécessitait une base légale spécifique, le Gouvernement a exclu ces stipulations de l'agrément



***Jours travaillés nécessaires avant et après la réforme pour bénéficier de l'assurance chômage comme primo-entrant***

Cette disposition répond aux difficultés spécifiques d'insertion rencontrées par les primo-entrants sur le marché du travail. Elle **bénéficiera principalement aux jeunes**, qui représentent 62 % des primo-entrants et dont le taux de chômage est traditionnellement plus élevé que celui d'autres catégories : 17,2 % en 2023 pour les 15 - 24 ans contre 6,7 % pour les 25 - 49 ans.

L'**article 9, adopté par la commission**, remédie à l'absence de base légale en permettant la modulation des conditions d'activité pour l'ouverture des droits à l'allocation, en tenant compte du fait que le demandeur d'emploi n'a jamais bénéficié de l'assurance chômage ou n'en a plus bénéficié depuis une durée importante.

Réunie le mercredi 28 mai 2025 sous la présidence de Philippe Mouiller, la commission des affaires sociales a examiné **le rapport d'Anne-Marie Nédélec et de Frédérique Puissat**.

La commission a **adopté le projet de loi modifié par huit amendements**.



**Philippe Mouiller**  
Sénateur (LR)  
des Deux-Sèvres  
Président



**Frédérique Puissat**  
Sénatrice (LR)  
de l'Isère  
Rapporteuse



**Anne-Marie Nédélec**  
Sénatrice (App. LR)  
de la Haute-Marne  
Rapporteuse

**Consulter le dossier législatif**

<https://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl24-600.html>