

DISPOSITIFS DE LA LOI « SENIORS »

Sécuriser et mettre en oeuvre les nouvelles obligations RH



Présentiel 1 jour soit 7h



DRH, salariés proche de la retraite



Interentreprise : 548€HT soit 594,58€TTC par participant

Intraentreprise : 1490€HT soit 1616,65€TTC pour un groupe de 12 apprenants maximum



PRÉREQUIS

Aucun

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

Pédagogie PEÏ :

- Outils digitaux
- Méthodes actives
- Démarche inductive
- Courant socioconstructiviste

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluations avec l'outil KLAXOON ou DENDREO

MODALITÉS & DÉLAIS D'ACCÈS

Présentiel : Formation dans nos locaux partenaires. Salles de formation équipées de paper board, wifi, et accessibles en transports (métro, tram, voiture, bus...). Votre convocation comportera un plan d'accès.

Mise à disposition sur notre site internet www.cadriformat.fr des sessions de formations. Réponse à une demande en moins de 48h.

Entrée en formation selon calendrier prévisionnel 2026.

ACCESSIBILITÉ

Nos prestataires hôteliers permettent l'accès aux P.M.R. Contacter le référent handicap yann.guillaume@cadriformat.fr pour toute question relative à l'accessibilité universelle de nos formations aux personnes en situation de handicap.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier les **nouvelles obligations issues de la loi Seniors**
- Sécuriser leurs pratiques RH en matière d'emploi et de gestion des seniors
- Mettre en œuvre les nouveaux dispositifs (CVE, entretiens de parcours, reconversion)
- Anticiper les impacts en matière de **dialogue social et de négociation collective**
- Adapter les politiques RH sans connaissance préalable du secteur ou de l'entreprise

Contexte :

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, dite « loi Seniors », publiée au Journal officiel du 25 octobre 2025, transpose plusieurs accords nationaux interprofessionnels conclus entre 2024 et 2025.

Elle vise à :

- favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés,
- sécuriser les fins de carrière, - renforcer le dialogue social,
- moderniser les dispositifs de formation et de reconversion professionnelle.

Cette réforme impacte directement les politiques RH, les négociations collectives, les entretiens professionnels et le rôle du CSE.



PROGRAMME

1. Cadre juridique de la loi « Seniors »

Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relative à l'évolution du dialogue social (JO du 25 octobre 2025)

- **Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024** relatif à l'emploi des salariés expérimentés
- **ANI du 14 novembre 2024** relatif à l'évolution du dialogue social
- **ANI du 25 juin 2025** relatif aux transitions et reconversions professionnelles
- Principes généraux et calendrier d'entrée en vigueur (26 octobre 2025 – 2026)

2. Favoriser l'emploi des seniors : nouveaux dispositifs

2.1. Le contrat de valorisation de l'expérience (CVE – « CDI senior »)

- Création par la **loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025**
- Dispositif expérimental de 5 ans (applicable depuis le **26 octobre 2025**)
- Conditions d'éligibilité du salarié
- Spécificités contractuelles et régime de mise à la retraite
- Avantages et points de vigilance pour l'employeur

2.2. Retraite progressive et aménagement des fins de carrière

- Abaissement de l'âge d'accès à la retraite progressive à **60 ans**
- **Décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025**
- Renforcement de l'obligation de motivation en cas de refus de l'employeur
- Temps partiel de fin de carrière financé par l'indemnité de départ à la retraite (sous conditions conventionnelles)



DISPOSITIFS DE LA LOI « SENIORS »

Sécuriser et mettre en oeuvre les nouvelles obligations RH



Présentiel 1 jour soit 7h



DRH, salariés proche de la retraite



Interentreprise : 548€HT soit 594,58€TTC par participant incluant la prestation hôtelière

Intraentreprise : 1490€HT soit 1616,65€TTC pour un groupe de 12 apprenants maximum



PRÉREQUIS

Aucun

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

Pédagogie PEÏ :

- Outils digitaux
- Méthodes actives
- Démarche inductive
- Courant socioconstructiviste

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluations avec l'outil KLAXOON ou DENDREO

MODALITÉS & DÉLAIS D'ACCÈS

Présentiel : Formation dans nos locaux partenaires. Salles de formation équipées de paper board, wifi, et accessibles en transports (métro, tram, voiture, bus...). Votre convocation comportera un plan d'accès.

Mise à disposition sur notre site internet www.cadriformat.fr des sessions de formations. Réponse à une demande en moins de 48h.

Entrée en formation selon calendrier prévisionnel 2026.

ACCESSIBILITÉ

Nos prestataires hôteliers permettent l'accès aux P.M.R. Contacter le référent handicap yann.guillaume@cadriformat.fr pour toute question relative à l'accessibilité universelle de nos formations aux personnes en situation de handicap.



PROGRAMME

3. Dialogue social et obligations de négociation

- Nouvelle **obligation de négociation sur l'emploi et le travail des seniors**
- **Code du travail : articles L. 2241-14-1 et L. 2242-22**
- Entreprises concernées (≥ 300 salariés) et articulation branche / entreprise
- Thématiques obligatoires :
 - conditions de travail des salariés seniors
 - prévention de l'usure professionnelle
 - transmission des compétences
- Rôle renforcé du **CSE**
- Suppression de la limite du nombre de mandats successifs des élus du CSE

4. Formation professionnelle et transitions de carrière

4.1. Les entretiens de parcours professionnels

Remplacement de l'entretien professionnel par l'**entretien de parcours professionnel**

Code du travail : article L. 6315-1

- Périodicité : tous les 4 ans
- état des lieux tous les 8 ans
- Entretiens spécifiques : à 45 ans (mi-carrière) dans les deux années précédant les 60 ans

4.2. La période de reconversion professionnelle

- Création par la **loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025**
- Mise en oeuvre à compter du **1er janvier 2026**
- Fusion des dispositifs **Pro-A** et **Transitions collectives**
- Conditions de mise en oeuvre (interne / externe)
- Financement (Opco, CPF, cofinancements)

5. Impacts RH et sécurisation des pratiques

- Lutte contre les discriminations liées à l'âge
- Gestion des parcours professionnels et GEPP
- Anticipation des fins de carrière
- Communication RH et climat social

Cas pratique : mise en oeuvre d'un dispositif senior dans une entreprise « type »

Cas pratique : préparation d'une information / consultation du CSE

Quiz de validation des acquis

