

# 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 PEI :

- 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](http://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](mailto: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



## PROGRAMME

### PRÉREQUIS

Aucun

### MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

Pédagogie PEI :

- 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](http://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](mailto:yann.guillaume@cadriformat.fr) pour toute question relative à l'accessibilité universelle de nos formations aux personnes en situation de handicap.

#### 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 ( $\geq 300$  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