

ÉDITORIAL

Sujet premier d'un des accords nationaux interprofessionnels du 14 novembre 2024, la situation des seniors ou travailleurs expérimentés doit revenir prochainement sur le devant de la scène afin que le texte de loi le transposant soit soumis au vote pour adoption et promulgation.

Car cet ANI va résolument dans le bon sens, même si nous sommes tous conscients qu'il faudra sans doute quelques années pour modifier les pratiques des entreprises. Des mesures complémentaires sur les transitions et reconversions professionnelles sont également en cours d'adoption à l'Assemblée nationale, avançant un peu plus sur ces sujets centraux. D'autres, notamment sur l'usure professionnelle seront également nécessaires pour accompagner cette première étape.

C'est clairement la voie à suivre pour que la progression du taux d'emploi des seniors passe avant tout par des mesures positives pour améliorer la situation concrète des seniors au travail.

Au Groupe Alpha, un engagement particulièrement fort a été pris, caractérisé notamment par la signature d'une convention entre Sémaphores et Seniors Force +, une association à but non lucratif dédiée à la valorisation des seniors actifs, pour renforcer la place des seniors en entreprise. Chez Secafi, c'est au quotidien que nos équipes sont à vos côtés pour faire le diagnostic de la place des travailleurs expérimentés dans les entreprises et pour vous accompagner dans vos futures négociations d'accord Seniors.

Bonne lecture !

Éclairage

La future obligation de négociation d'un accord seniors, une opportunité à saisir par les représentants du personnel



L'industrie pharmaceutique a ouvert le bal début juillet en signant un accord de branche sur les seniors. Bientôt, dès que la loi sur les travailleurs expérimentés sera promulguée, toutes les branches devront se conformer à cette nouvelle obligation et entamer, au moins une fois tous les 4 ans, une négociation sur « l'emploi des travailleurs expérimentés en considération de l'âge ».

Jusqu'à présent, seules deux autres branches s'étaient engagées dans cette démarche, de manière tout à fait volontaire : celle des personnels de casinos avec la conclusion d'un accord senior en 2008 et celle des sociétés d'assurance et d'assistance en 2021. En vertu de la future loi, les nouveaux accords de branche pourront prévoir un plan d'action type, en particulier pour les entreprises de moins de 300 salariés. Celles de plus de 300 salariés seront pour leur part tenues d'ouvrir des négociations.

Très peu d'entreprises ont signé des accords spécifiques, préférant distiller, le cas échéant, des mesures seniors notamment dans des accords de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). « Mais on observe une montée de la médiatisation du

sujet, souligne Amélie Gaudard, animatrice métier Politique sociale chez Secafi. Depuis 2023 et l'appel aux branches pour négocier sur « les salariés âgés », puis avec l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 portant sur l'emploi des seniors, un nombre croissant d'entreprises a été amené à adopter ou à afficher un engagement sur l'emploi et la reconnaissance des travailleurs

nourri avec les IRP. » Or, rappelle la consultante, la situation des seniors en entreprise n'est pas ou peu documentée, les indicateurs du bilan social et de la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) – qu'il s'agisse d'accès à la formation, de motifs de départs, d'absentéisme, d'indicateurs de santé au travail etc. – n'étant pas renseignés par tranche d'âge.

“ Même sur les seuls thèmes obligatoires, le champ de négociation est bien plus large que ce que ne faisaient les entreprises auparavant. En outre, le projet de loi prévoit une phase de diagnostic préalable qui doit être l'objet d'un échange nourri avec les IRP. ”

expérimentés, avec la création d'un certain nombre de labels, comme le Club Lando, Les entreprises s'engagent, Label Emploi 45+... Le sujet des seniors s'inscrit de plus en plus dans une préoccupation de marque employeur et le contexte est propice, au-delà de l'adoption de la loi emportant obligation de négocier, à la mise en place de mesures favorables dans les entreprises. »

L'obligation de négocier inscrit dans la future loi s'articule autour de quatre thèmes obligatoires (recrutements, maintien dans l'emploi, aménagement des fins de carrières et transmission des savoirs et des compétences (mentorat, tutorat, mécénat de compétences...) et de six facultatifs : le développement des compétences et l'accès à la formation, les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers, les modalités de management, les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés, la santé au travail et la prévention des risques professionnels et, enfin, l'organisation et les conditions de travail. « Même sur les seuls thèmes obligatoires, le champ de négociation est bien plus large que ce que ne faisaient les entreprises auparavant, insiste Marie-Astrid Clergeau, consultante chez Secafi. En outre, le projet de loi prévoit une phase de diagnostic préalable qui doit être l'objet d'un échange

D'où l'importance d'un état des lieux précis en amont de tout accord, afin de mettre en lumière les enjeux spécifiques à chaque entreprise. Mais, au-delà de la phase de diagnostic, le ciblage des mesures à négocier peut s'avérer complexe pour les négociateurs, compte tenu de la technicité des dispositifs (retraite progressive, carrière longue, rachat de trimestre, etc.). Ce sujet est par ailleurs étroitement lié à d'autres enjeux de politique sociale, tels que l'égalité professionnelle, la pénibilité ou la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), de sorte qu'il paraît indispensable que les IRP puissent se faire accompagner dans cette négociation. Un accompagnement qui pourra prendre différentes formes : de la formation, pour aider les représentants du personnel à se saisir des évolutions législatives et à apprécier l'opportunité et les risques des différents mécanismes en place, mais aussi un travail sur le diagnostic de la situation d'emploi des seniors dans l'entreprise, par exemple à l'occasion d'une expertise sur la politique sociale. Il pourra enfin s'agir d'une aide dans le cadre de la négociation elle-même. Les éléments de benchmark et les retours d'expérience apportés par l'expert pourront se révéler alors particulièrement utiles dans la négociation de mesures adaptées à l'entreprise.

Trois questions à...

...

Marie-Astrid Clergeau,

Consultante Secafi



L'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel, avec une nouvelle périodicité et un contenu enrichi

Le projet de loi prévoit une évolution de l'entretien professionnel, qui devient « entretien de parcours professionnel ». Pourquoi cette évolution ?

C'est un amendement adopté à l'Assemblée nationale début juillet 2025 qui introduit ce changement, dans la continuité de la signature d'un autre accord interprofessionnel, en juin 2025, portant sur les transitions et les reconversions. Cela vise à davantage positionner l'entretien professionnel comme un outil de gestion de carrière, en en faisant un cadre plus propice à la projection professionnelle du salarié et à l'anticipation des éventuels besoins d'adaptation d'emploi, de poste, de compétences ou de conditions de travail.

Concrètement, quelles sont les évolutions ?

Tout d'abord, une évolution de temporalité, l'entretien de parcours professionnel devant être réalisé la première année d'embauche du salarié, puis à minima tous les 4 ans, avec un bilan à 8 ans (et toujours au retour de congés longs), contre un entretien jusqu'à présent biennal avec bilan à 6 ans.

Ensuite, une précision sur les acteurs mobilisés, l'entretien devant être réalisé sur le temps de travail par un manager du salarié.

Enfin, une évolution de contenu, les thématiques abordées s'élargissant à l'analyse des compétences du salarié et de ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel, ainsi que de leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise, et, de façon plus large, à sa situation et son parcours professionnel au regard des évolutions des métiers dans l'entreprise ainsi qu'à ses projets personnels pouvant mener à une reconversion interne ou externe. Le projet de loi prévoit enfin une application de ces nouvelles modalités d'entretien à compter du 1^{er} octobre 2026.

Et qu'en est-il plus précisément des entretiens de milieu et de fin de carrière ?

L'entretien de parcours professionnel se trouverait encore enrichi à deux moments charnières de la carrière du salarié, autour de 45 ans (dans les deux mois de la réalisation de la visite médicale de mi carrière) et dans les deux années précédant le 60^{ème} anniversaire, sur des thématiques spécifiques. Ainsi, seront en plus abordées à mi-parcours les modalités de prévention de l'usure professionnelle, l'adaptation ou l'aménagement des missions ou du poste.

À partir de 60 ans, il s'agira de compléter l'entretien de parcours par un échange autour des leviers de maintien dans l'emploi et les perspectives d'aménagement de la fin de carrière, notamment au travers d'un passage à temps partiel ou d'une retraite progressive.

Un décret du 8 juillet 2025 fixe les modalités de contestation de la désignation d'un représentant de proximité

Les représentants de proximité ne sont pas encadrés par le Code du travail. Leur mise en place est uniquement prévue à l'article L. 2313-7 du Code du travail qui dispose que cette mise en place est définie par accord collectif. Il en est de même pour l'ensemble de leurs attributions et modalités de fonctionnement.

Il s'était toutefois posé la question de la contestation de la désignation d'un représentant de proximité, puisqu'aucun texte ne visait cette contestation. La Cour de cassation avait été amenée à se prononcer dans un arrêt du 1^{er} février 2023 :

« la contestation des désignations de représentants de proximité, qui sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus, doit être formée devant le tribunal judiciaire statuant sur requête, les parties étant dispensées de constituer avocat ».

Elle a également précisé que les contestations relatives aux conditions de désignation des représentants de proximité sont de la compétence du tribunal judiciaire du lieu où la désignation est destinée à prendre effet, peu important les modalités de cette désignation. (Cass. soc., 1^{er} févr. 2023, n° 21-13.206)

Le décret du 8 juillet portant diverses mesures de simplification de la procédure civile a repris cette décision et créé un nouvel ar-

ticle : l'article R. 2313-7 du Code du travail : « Le tribunal judiciaire statue en dernier ressort sur les contestations relatives à la désignation d'un représentant de proximité prévu à l'article L. 2313-7 du code du travail. Il est saisi par requête. La requête n'est recevable que si elle est remise ou adressée dans les quinze jours suivant cette désignation. Le tribunal judiciaire statue dans les dix jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception. La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du code de procédure civile. »

Il est à noter que cette disposition est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2025.

Décret n° 2025-619, 8 juill. 2025, art. 11 : JO, 9 juill.

Le CSE doit démontrer l'existence d'un risque grave, identifié et actuel pour déclencher une expertise « Risque Grave »

Selon l'article L. 2315-94, 1°, du code du travail, le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement.

Il incombe au comité social et économique, dont la délibération ordonnant une expertise

en application de l'article L. 2315-94, 1° du code du travail est contestée, de démontrer l'existence d'un risque grave, identifié et actuel, dans l'établissement.

Ayant relevé que la délibération litigieuse faisait état de reproches généraux ou de faits isolés sans lien entre eux, le président du tribunal judiciaire, qui n'était tenu ni de s'expliquer sur les pièces qu'il décidait d'écarter, ni de suivre le comité dans le détail de son argumentation, et qui a constaté, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que le comité ne rapportait pas la preuve de l'existence d'un risque grave, identifié et actuel, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision.

6 mai 2025 Cour de cassation Pourvoi n° 23-21.955

Congés payés : poursuite de l'alignement sur le droit européen

Par deux arrêts du 10 septembre qui seront publiés au rapport annuel, la Cour de cassation rouvre la séquence sur la mise en conformité du droit français avec le droit européen en matière de congés payés. Elle opère ainsi deux nouveaux revirements de jurisprudence très attendus. D'une part, elle reconnaît désormais le droit au report des congés payés lorsqu'un arrêt pour maladie survient durant cette période. D'autre part, les congés payés doivent dorénavant être pris en compte dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

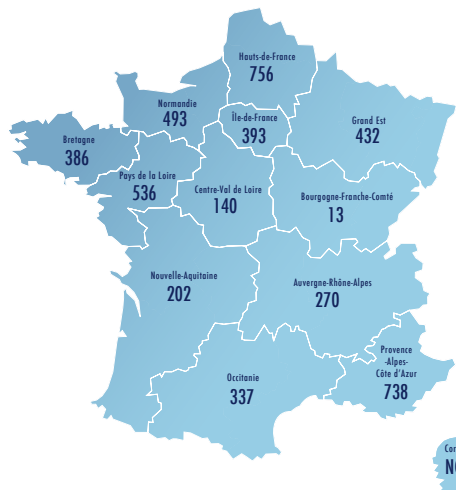
Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-22.732

Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-14.455

BON À SAVOIR

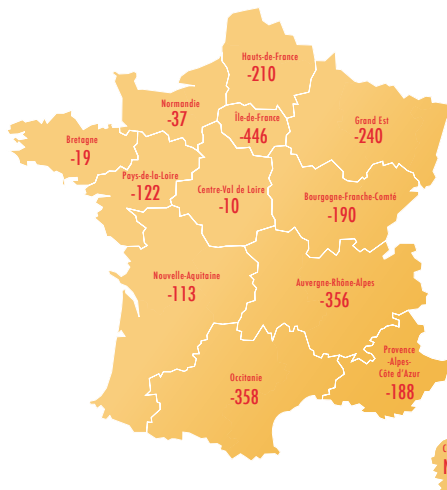
Annonces cumulées de créations d'emplois en Septembre 2025

(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Septembre 2025

(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois

En septembre 2025, les prix à la consommation augmentent de

+1,2%

sur un an.

(Source : Insee, Indice des prix à la consommation - résultats provisoires (IPC) - Septembre 2025)

Vu pour vous...

PLEINS FEUX WEBINARS

LES INCONTOURNABLES CSE

POUR VOUS ACCOMPAGNER TOUT LE LONG DE LA RENTRÉE SOCIALE DE CET AUTOMNE 2025

Vous êtes plus nombreuses et nombreux à chaque édition et nous vous en remercions. En 45 minutes, nous vous présentons un thème au cœur de votre mandat en deux séquences : nos constats et préconisations ; vos questions et interrogations au regard de ce que vous vivez.



LE 04/09 À 11H00

SENIORS : OÙ EN EST-ON DE L'ANI ?

Les points clés des enjeux Seniors à partir de cas pratiques = **rejoignez-nous !**



VOIR LE REPLAY

LE 11/09 À 11H00

SALARIÉS & RISQUES CLIMATIQUES

Quel rôle pour les représentants du personnel au CSE ?



VOIR LE REPLAY

LE 18/09 À 11H00

APLD REBOND : UN OUTIL POUR ÉVITER LES LICENCIEMENTS ?

Les contours du dispositif et les points de vigilance, **inscrivez-vous pour en savoir +**



VOIR LE REPLAY

LE 25/09 À 11H00

CSE, FORMEZ- VOUS !

Nous avons réinventé la formation des élus de CSE ! **Rejoignez-nous le 25/09** pour tout découvrir !



VOIR LE REPLAY

LE 09/10 À 11H00

CSE, MESUREZ VOTRE EMPREINTE CARBONE !

Cas pratique : **rejoignez-nous** pour être en situation...



VOIR LE REPLAY

LE 16/10 À 11H00

CSRD & LOI "OMNIBUS"

Que reste-t-il de la démarche de durabilité ?



JE M'INSCRIS

LE 23/10 À 11H00

CONDITIONS DE TRAVAIL

De la **santé mentale** à la prévention collective des **RPS**



JE M'INSCRIS

LE 06/11 À 11H00

TRANSPARENCE SALARIALE

Anticipez la loi sur la transparence financière des **rémunérations**



JE M'INSCRIS

TRAITS D'UNION LA NEWSLETTER ENTRE SECAFI ET LES CSE

Nous vous invitons à vous abonner à Traits d'Union,

notre rendez-vous mensuel avec vous, élus, représentants du personnel au CSE et organisations syndicales, et à feuilleter les numéros précédents, sur des sujets qui vous concernent au premier chef.



CLIMAT &
ORIENTATIONS
STRATÉGIQUES
LA UNE DE
TRAITS D'UNION



TRAITS D'UNION
prises et
missions syndicales
ent innover face aux
elles générations
Septembre 2024 n°167



ABONNEZ-VOUS

