

Emploi des salariés expérimentés : ce que change la loi du 24 octobre 2025

*Un nouveau cadre pour mieux accompagner les parcours, les fins de
carrière et la transmission des compétences.*

À CORRIGER DANS L'ANCIEN MÉMO

Le texte a été adopté définitivement par l'Assemblée nationale le 15 octobre 2025, mais la loi est la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, publiée au Journal officiel le 25 octobre 2025.

01 – L'entretien de parcours professionnel

L'ancien entretien professionnel change de cadre.

Le salarié est informé à l'embauche. Un premier entretien de parcours professionnel intervient au cours de la première année, puis le rythme de droit commun est de 4 ans. Un état des lieux récapitulatif est réalisé tous les 8 ans.

Le contenu s'élargit : compétences et qualifications, évolution du métier, besoins de formation, souhaits d'évolution ou de reconversion, CPF et conseil en évolution professionnelle.

MI-CARRIÈRE

Ce n'est pas un « entretien obligatoire à 45 ans » autonome : l'entretien de parcours est organisé dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière. À défaut d'âge fixé par accord de branche, cette visite intervient durant l'année civile du 45e anniversaire.

APPROCHE DE 60 ANS

Un entretien de parcours professionnel doit être organisé dans les 2 années précédant le 60e anniversaire afin d'aborder notamment les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière.

02 – Le dialogue social sur l'emploi des salariés expérimentés

La gestion des âges devient un sujet de négociation identifié.

Au niveau des branches, une négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés est engagée, en principe, tous les 3 ans après diagnostic. Elle porte notamment sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'aménagement des fins de carrière et la transmission des savoirs.

Dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés disposant d'une ou plusieurs sections syndicales représentatives, une négociation spécifique est également prévue.

Les dispositifs à connaître

01

CDI de valorisation de l'expérience

Dispositif expérimental jusqu'au 24 octobre 2030. Il vise, sous conditions, les demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans — ou 57 ans si un accord de branche étendu le prévoit — qui ne peuvent pas encore bénéficier d'une retraite de base à taux plein.

02

Fin de carrière & retraite progressive

La loi renforce la place de l'aménagement des fins de carrière dans le dialogue social. La retraite progressive et le temps partiel font partie des sujets à examiner pour favoriser le maintien dans l'emploi.

03

Transmission des compétences

Mentorat, tutorat et mécénat de compétences sont expressément identifiés parmi les leviers pouvant être négociés pour organiser la transmission des savoirs.

04

Transitions professionnelles

La réforme comporte aussi un nouveau cadre relatif aux transitions et reconversions professionnelles, dont plusieurs dispositions sont entrées en vigueur au 1er janvier 2026.

EN PRATIQUE, POUR LES RH

1. Recalculez les échéances d'entretiens avec prudence : des règles transitoires et conventionnelles peuvent s'appliquer.
2. Intégrez la mi-carrière et l'approche de 60 ans dans votre calendrier RH.
3. Pour les structures concernées, vérifiez le calendrier de négociation sur l'emploi des salariés expérimentés.
4. Identifiez les situations où transmission, aménagement du temps de travail ou recrutement d'un salarié expérimenté peuvent devenir de vrais leviers.

À RETENIR

La réforme ne se résume pas à « gérer les seniors ». Elle invite à **anticiper les parcours**, organiser la transmission des compétences et mieux préparer les dernières années de vie professionnelle.

Sources de référence : loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 ; Code du travail ; ministère du Travail ; Service Public Entreprendre. Vérifiez toujours les dispositions conventionnelles applicables à votre entreprise.

CNH CONSULT

Camille CARISSAN • Consultante RH externalisée

contact@cnhconsult.fr • 07 45 14 61 76 • www.cnhconsult.fr