

Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social publiée au JORF du 25 octobre 2025.

Article 1 à 7 portant sur l'ANI du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés.

1) Renforcer le dialogue social sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés

Article 1 : négociation au niveau de la branche

Modification du chapitre 1^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du Code du travail

➤ L'article L. 2241-1 est modifié de la façon suivante :

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour les thèmes mentionnés aux 1° à 5° bis et au moins une fois tous les cinq ans pour les thèmes mentionnés aux 6° et 7°, pour négocier :

1° Sur les salaires ;

2° Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

2° bis Sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants ;

3° Sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

4° Sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

5° Sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;

5° bis Sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge ;

6° Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;

7° Sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

➤ L'article L. 2241-2-1 est rétabli dans ces termes :

L'accord de branche conclu dans le cadre des négociations prévues au 5° bis de l'article L. 2241-1 peut comporter un plan d'action type pour les entreprises de moins de trois cents salariés.

Si, à l'issue d'une négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge, avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, un accord collectif n'a pas pu être conclu, l'employeur peut appliquer le plan d'action prévu au premier alinéa du présent article au moyen d'un document unilatéral, après avoir informé et consulté par tous moyens le comité social et économique, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés.

➤ L'article L. 2241-5 est modifié de la façon suivante :

L'accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée à l'article L. 2241-4 précise :

1° Les thèmes des négociations et leur périodicité, de telle sorte que soient négociés :

a) Au moins tous les quatre ans les thèmes mentionnés aux 1° à 5° bis de l'article L. 2241-1 ;

b) Au moins tous les cinq ans les thèmes mentionnés aux 6° et 7° de l'article L. 2241-1 ;

c) Le thème mentionné à l'article L. 2241-2 lorsque les conditions mentionnées à cet article sont réunies ;

2° Le contenu de chacun des thèmes ;

3° Le calendrier et les lieux des réunions ;

4° Les informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;

5° Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord ne peut excéder cinq ans.

➤ L'article L. 2241-6 est modifié de la façon suivante :

Un accord conclu dans l'un des domaines énumérés à l'article L. 2241-1 peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de quatre ans pour les domaines énumérés aux 1° à 5° bis et dans la limite de cinq ans pour les domaines énumérés aux 6° et 7°.

➤ La sous-section 3 de la section 3 est complétée par un paragraphe 5 ainsi rédigé :

Paragraphe 5

Salarié expérimenter

Art. L. 2241-14-1. Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les trois ans, pour engager, après établissement d'un diagnostic, une négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Cette négociation porte sur :

1° Le recrutement de ces salariés ;

2° Leur maintien dans l'emploi ;

3° L'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;

4° La transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Art. L. 2241-14-2. La négociation prévue à l'article L. 2241-14-1 peut également, s'agissant des mêmes salariés, porter notamment sur :

- 1° Le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- 2° Les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
- 3° Les modalités de management du personnel ;
- 4° Les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés ;
- 5° La santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- 6° L'organisation du travail et les conditions de travail.

Article 2 négociation au niveau de l'entreprise

Modification du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail

- Insertion d'un article L. 2242-2-1 rédigé ainsi :

Lorsqu'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont constituées dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins trois cents salariés, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

- L'article L. 2242-4 est modifié de la façon suivante :

Tant que la négociation mentionnée aux articles L. 2242-1, L. 2242-2 et L. 2242-2-1 est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.

- L'article L. 2242-11 est modifié de la façon suivante :

L'accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée à l'article L. 2242-10 précise :

- 1° Les thèmes des négociations et leur périodicité, de telle sorte qu'au moins tous les quatre ans soient négociés les thèmes mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 2242-1 et aux articles L. 2242-2 et L. 2242-2-1 ;
- 2° Le contenu de chacun des thèmes ;
- 3° Le calendrier et les lieux des réunions ;

4° Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;

5° Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord ne peut excéder quatre ans.

➤ L'article L. 2242-12 est modifié de la façon suivante :

Un accord conclu dans l'un des domaines énumérés aux 1° et 2° de l'article L. 2242-1 et aux articles L. 2242-2 et L. 2242-2-1 peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de quatre ans.

➤ L'article L.2242-13 est modifié de la façon suivante :

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2242-11 ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage, dans les entreprises mentionnées à ce même article :

1° Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, dans les conditions prévues à la sous-section 2 de la présente section ;

2° Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail, dans les conditions prévues à la sous-section 3 de la présente section ;

3° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées à l'article L. 2242-2, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, dans les conditions prévues à la sous-section 4 de la présente section.

4° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées à l'article L. 2242-2-1, une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge, dans les conditions prévues à la sous-section 5 de la présente section.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois, pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de trente-six mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation.

➤ L'article L. 2242-21 est modifié de la façon suivante :

La négociation prévue à l'article L. 2242-20 peut également porter :

1° Sur les matières mentionnées aux articles L. 1233-21 et L. 1233-22 selon les modalités prévues à ces mêmes articles ;

2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;

3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;

4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;

5° Sur la mise en place de congés de mobilités dans les conditions prévues par les articles L. 1237-18 et suivants ;

6° Sur la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ;

7° Sur les modalités d'organisation des périodes de reconversion externe, prévues à l'article L. 6324-9.

L'accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné à l'article L. 6324-9.

➤ La section 3 est complétée par une sous-section 5 ainsi rédigée :

Sous-section 5

Salariés expérimentés

Art. L. 2242-22. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées à l'article L. 2242-2-1, l'employeur engage, tous les trois ans, une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Cette négociation est précédée d'un diagnostic et porte sur les matières mentionnées à l'article L. 2241-14-1.

La négociation peut également porter sur les matières mentionnées à l'article L. 2241-14-2. Dans ce cadre, l'employeur examine les possibilités de mobilisation du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle prévu à l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

2) Préparer la deuxième partie de carrière

Article 3

- L'article L. 2312-18 est modifié de la façon suivante :

Une base de données économiques, sociales et environnementales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. Ces informations comportent en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du code de commerce, et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à l'article L. 1142-8 du présent code.

Ces informations comportent également un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens mentionnés à l'article L. 6315-1 ou des périodes de reconversion mentionnées à l'article L. 6324-1.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au troisième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.

➤ L'article L. 4624-3 est modifié de la façon suivante :

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

Le cas échéant, la mise en œuvre des mesures, lorsqu'elles sont formulées à l'issue des visites prévues aux articles L. 4624-1, L. 4624-2 et L. 4624-2-3 organisées après celle de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2, est abordée lors de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1.

➤ L'article L. 6315-1 est modifié de la façon suivante :

I. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

Tout salarié restant employé dans la même entreprise bénéficie d'un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans. Celui-ci est consacré :

- 1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- 2° A sa situation et à son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- 3° A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
- 4° A ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;

5° A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se déroule pendant le temps de travail.

Cet entretien de parcours professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du présent code. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1 dont il relève. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

II. — Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé sept ans après l'entretien mentionné au premier alinéa du I. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Pour l'application du présent article, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

III. — Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnés aux 1° à 3° du II du présent article ainsi qu'une périodicité des entretiens de parcours professionnels différente de celle définie au I, sans que celle-ci excède quatre ans.

IV. — L'entretien de parcours professionnel mentionné au I est organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2. L'employeur ne peut pas avoir accès aux données de santé du salarié.

Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 sont évoquées au cours de cet entretien.

En plus des sujets mentionnés au I du présent article, sont abordés au cours de cet entretien, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

A l'issue de l'entretien, le document écrit mentionné à l'avant-dernier alinéa du I du présent article récapitule, sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés en application du présent IV.

V. — Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié, sont abordées, en plus des sujets mentionnés au I, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

➤ L'article L.6321-1 est modifié de la manière suivante :

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Il peut également proposer aux salariés allophones des formations visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau déterminé par décret.

Pour les salariés mentionnés à l'article L. 7221-1 et ceux employés par les particuliers employeurs mentionnés à l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles, les modalités d'application du troisième alinéa du présent article sont fixées par décret.

Les actions de formation mises en oeuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1, dont l'élaboration peut tenir compte des conclusions des entretiens mentionnés à l'article L. 6315-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

➤ L'article L. 6323-13 est modifié de la façon suivante :

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les huit ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au même article L. 6315-1 et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un abondement est inscrit à son compte dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat et l'entreprise verse une somme dont le montant, fixé par décret en Conseil d'Etat, ne peut excéder six fois le montant annuel mentionné à l'article L. 6323-11. Le salarié est informé de ce versement.

Dans le cadre des contrôles menés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5, lorsque l'entreprise n'a pas opéré le versement prévu au premier alinéa du présent article ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée dans le respect de la procédure contradictoire mentionnée à l'article L. 6362-10.

A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

Ce versement est établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

Le contrôle et le contentieux de ce versement sont opérés selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

Pour l'application du premier alinéa du présent article, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

3) Lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi seniors

Article 4 A titre expérimental : CDI dits de valorisation de l'expérience

A titre expérimental, pendant les cinq années suivant la promulgation de la présente loi, peuvent être conclus des contrats, dits de valorisation de l'expérience, soumis aux dispositions régissant les contrats de travail à durée indéterminée sous réserve de celles prévues au présent article, entre toute entreprise et toute personne qui, au moment de son embauche, remplit l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° Être âgée d'au moins soixante ans, ou d'au moins cinquante-sept ans si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit ;
- 2° Être inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi mentionnée au 3° du I de l'article L. 5312-1 du code du travail ;
- 3° Ne pouvoir bénéficier d'une pension de retraite de base de droit propre à taux plein d'un régime légalement obligatoire, à l'exception de celles attribuées au titre des régimes mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 161-22-1-2 du code de la sécurité sociale ou en application de l'article L. 6 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- 4° Ne pas avoir été employée dans cette entreprise ou, le cas échéant, dans une entreprise appartenant au même groupe, au cours des six mois précédents.

Pour l'application du 4°, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise et celles qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce. Les missions devant être exercées dans le cadre de ce contrat peuvent être précisées par convention ou accord de branche étendu.

Lors de la signature du contrat, le salarié remet à l'employeur un document, transmis par l'organisme mentionné au premier alinéa de l'article L. 222-1 du code de la sécurité sociale, mentionnant la date prévisionnelle à laquelle il remplira, le cas échéant, les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein. En cas de réévaluation ultérieure de cette date, le salarié en informe son employeur et lui transmet une version mise à jour de ce même document.

L'employeur peut mettre à la retraite le salarié dès lors que celui-ci a atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ou l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du même code s'il justifie d'une durée d'assurance au moins égale à celle mentionnée à l'article L. 161-17-3 dudit code.

Les articles L. 1237-6 et L. 1237-7 du code du travail sont applicables aux mises à la retraite effectuées en application du III du présent article. Si ni les conditions de mise à la retraite prévues au même III et au premier alinéa du présent IV, ni celles prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail ne sont réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

L'employeur est exonéré, jusqu'à la fin de la troisième année suivant la promulgation de la présente loi, de la contribution mentionnée à l'article L. 137-12 du code de la sécurité sociale au titre des indemnités versées à l'occasion des ruptures de contrats de travail effectuées en application du III du présent article.

Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard six mois avant le terme de l'expérimentation, un rapport d'évaluation de l'expérimentation prévue au présent article. Ce rapport présente notamment le bilan du recours au contrat de valorisation de l'expérience ainsi que le montant des exonérations qui y ont été associées.

4) Faciliter les aménagements de fin de carrière

Article 5

- L'article L. 3121-60-1 est modifié de la façon suivante :

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours et qui souhaite bénéficier d'une retraite progressive en application des articles L. 161-22-1-5 à L. 161-22-1-9 du code de la sécurité sociale demande à travailler à temps réduit par rapport à la durée maximale légale ou conventionnelle de travail exprimée en jours, il adresse sa demande, dans des conditions fixées par décret, à l'employeur. A

défaut de réponse écrite et motivée dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

Le refus de l'employeur est justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise. La justification apportée par l'employeur rend notamment compte des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné.

➤ L'article L. 3123-4-1 est modifié de la façon suivante :

Lorsqu'un salarié qui souhaite bénéficier d'une retraite progressive en application des articles L. 161-22-1-5 à L. 161-22-1-9 du code de la sécurité sociale demande à travailler à temps partiel, il adresse sa demande, dans des conditions fixées par décret, à l'employeur. A défaut de réponse écrite et motivée dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

Le refus de l'employeur est justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise. La justification apportée par l'employeur rend notamment compte des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné.

Article 6

➤ L'article L. 1237-9 est modifié de la façon suivante :

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le taux de cette indemnité varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ses modalités de calcul sont fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement. Ce taux et ces modalités de calcul sont déterminés par voie réglementaire.

Chaque salarié ne peut bénéficier que d'une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite. Sous réserve du dernier alinéa, l'indemnité est attribuée lorsque le salarié fait valoir ses droits à une pension de vieillesse de droit propre au titre du régime de base auquel il est affilié au titre de l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir la possibilité d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié en fin de carrière lorsque celui-ci, à sa demande et en accord avec son employeur, passe à temps partiel ou à temps réduit par rapport à la durée maximale légale ou conventionnelle de travail exprimée en jours. Si le montant de l'indemnité de départ qui aurait été due au moment où il fait valoir ses droits à retraite est supérieur au montant des sommes affectées à son maintien de rémunération, le reliquat est versé au salarié.

➤ L'article L. 161-22-1-5 du Code de la sécurité sociale est modifié de la façon suivante :

I.-Le bénéfice d'une retraite progressive est accordé, à condition d'avoir atteint un âge, inférieur à celui mentionné à l'article L. 161-17-2, déterminé par décret, et de justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixées par décret en Conseil d'Etat, à :

1° L'assuré qui exerce une activité salariée ou non salariée à temps partiel ou à temps réduit par rapport à la durée maximale légale ou conventionnelle de travail exprimée en jours ou en demi-journées et qui justifie d'une quotité de temps de travail comprise entre deux limites définies par décret en Conseil d'Etat ;

2° L'assuré exerçant à titre exclusif une activité salariée ou non salariée qui, n'étant pas assujettie à une durée d'activité définie par un employeur, lui procure un revenu minimal et donne lieu à diminution des revenus professionnels ;

3° L'assuré exerçant à titre exclusif une activité de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole et qui s'engage dans la cessation progressive de son activité.

Les conditions de revenu minimal et de diminution des revenus professionnels mentionnées au 2° ainsi que la condition de cessation progressive d'activité agricole mentionnée au 3° sont déterminées par décret.

Le bénéfice de la retraite progressive entraîne la liquidation provisoire et le service d'une même fraction de pension dans tous les régimes de retraite de base légalement obligatoires.

La fraction de retraite servie varie, dans des conditions fixées par voie réglementaire, en fonction de la durée de travail à temps partiel ou à temps réduit par rapport à la durée maximale légale ou conventionnelle, en fonction de la diminution des revenus professionnels ou de la cessation progressive de l'activité agricole. En cas de modification du temps de travail, des revenus professionnels ou de l'activité agricole conservée, cette fraction de retraite est modifiée au terme d'un délai déterminé par voie réglementaire.

Les majorations de pension mentionnées au premier alinéa de l'article L. 351-10 et à l'article L. 351-12 du présent code et à l'article L. 732-54-1 du code rural et de la pêche maritime sont attribuées lors de la liquidation provisoire si les conditions en sont remplies ou, à défaut, lors de la liquidation ultérieure de la pension complète si les conditions en sont remplies à cette date. Lorsqu'elles sont attribuées lors de la liquidation provisoire, elles sont révisées lors de la liquidation de la pension complète.

Les modalités d'application du présent article aux assurés exerçant des activités à temps partiel ou des activités à temps réduit par rapport à la durée maximale légale ou conventionnelle de travail auprès de plusieurs employeurs sont précisées par voie réglementaire.

L'assuré est informé des conditions d'application de l'article L. 241-3-1.

II.-Le présent article n'est pas applicable :

1° Aux assurés qui bénéficient d'un avantage de préretraite prévu par des dispositions réglementaires, par des stipulations conventionnelles ou par une décision unilatérale de l'employeur ;

2° Aux assurés exerçant à titre exclusif une des activités déterminées par décret parmi celles mentionnées à l'article L. 311-3 ;

3° Aux assurés dont l'indemnité de départ à la retraite est affectée au maintien total ou partiel de leur rémunération en application du dernier alinéa de l'article L. 1237-9 du code du travail.

Article 7

➤ L'article L. 1237-5 est modifié de la façon suivante :

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint, y compris avant son embauche, l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale sous réserve des septième à neuvième alinéas :

Un âge inférieur peut être fixé, dans la limite de celui prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale :

- 1° Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ;
- 2° Pour les bénéficiaires d'une préretraite ayant pris effet avant le 1er janvier 2010 et mise en œuvre dans le cadre d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 5123-6 ;
- 3° Dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005 ;
- 4° Dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et ayant pris effet avant le 1er janvier 2010.

Avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale et dans un délai fixé par décret, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier ou continuer de bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai fixé par décret ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité mentionnée au premier alinéa pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au soixante-neuvième anniversaire du salarié.

- L'article L.1237-5-1 est modifié de la façon suivante :

Aucune convention ou accord collectif prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite d'office d'un salarié à un âge inférieur à celui fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ne peut être signé ou étendu.

- L'article L.1524-10 est modifié de la façon suivante :

Pour son application à Mayotte, l'article L. 1237-5-1 est ainsi rédigé :

“ Art. L. 1237-5-1.-Aucune convention ou accord collectif prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite d'office d'un salarié à un âge inférieur à celui fixé au second alinéa de l'article 6 de l'ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002 relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte ne peut être signé ou étendu. ”