

Emploi des seniors : un sujet à négocier !



© 2025 Les Echos Publishing

Dans les entreprises ou groupes d'entreprises qui disposent d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager des négociations périodiques portant, notamment, sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ou encore sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Et dorénavant, l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge, font partie des thèmes de négociations obligatoires dans les entreprises (ou groupes d'entreprises) d'au moins 300 salariés.

Tous les 3 ans...

L'emploi des seniors doit faire l'objet de négociations dans les entreprises (ou groupes d'entreprises) d'au moins 300 salariés, et ce tous les 3 ans. Cette négociation, qui doit préalablement donner lieu à un diagnostic, doit porter sur :

- le recrutement des seniors ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
- la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences

(missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences).

Bien entendu, d'autres thèmes, considérés comme facultatifs, peuvent être abordés comme l'accès à la formation, la santé au travail et la prévention des risques professionnels, les modalités d'écoute, d'encadrement et d'accompagnement des seniors, etc.

Précision : un décret doit encore venir préciser les informations qu'il convient de transmettre aux syndicats avant l'ouverture des négociations.

... ou tous les 4 ans

Mais un accord de méthode conclu au niveau de l'entreprise peut venir encadrer cette nouvelle négociation obligatoire. Un accord qui peut alors :

- fixer la périodicité de la négociation, dans la limite de 4 ans ;
- définir le contenu de la négociation, autrement dit exclure certains thèmes imposés aux entreprises qui ne disposent pas d'accord de méthode.

En complément : les branches professionnelles doivent, elles aussi, engager des négociations sur l'emploi des seniors tous les 3 ans ou au moins tous les 4 ans (si un accord de méthode est conclu). Dans ce cadre, elles peuvent définir un plan d'action type applicable dans les entreprises de moins de 300 salariés qui ont engagé volontairement des négociations sur l'emploi des seniors mais n'ont abouti à aucun accord. Ce plan pouvant alors être mis en place au moyen d'un document unilatéral de l'employeur, notamment après consultation du comité social et économique (CSE).

[Art. 2, loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, JO du 25](#)