

La loi « seniors » facilite les fins de carrière



© 2025 Les Echos Publishing

La récente loi transposant plusieurs accords nationaux interprofessionnels « en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relative à l'évolution du dialogue social », plus connue sous le nom de « loi seniors », a récemment aménagé plusieurs dispositifs mobilisables par les salariés en fin de carrière. Le point sur les modifications apportées.

Précision : les nouvelles règles introduites s'appliquent depuis le 26 octobre 2025.

Temps partiel : un maintien de rémunération

Les salariés en fin de carrière qui, avec l'accord de leur employeur, demandent à passer à temps partiel peuvent percevoir leur indemnité de départ à la retraite de manière anticipée et fractionnée. Et ce, afin de voir tout ou partie de leur rémunération maintenue durant leur activité à temps partiel.

Précision : si une partie de l'indemnité de départ à la retraite n'est pas versée au salarié durant son activité à temps partiel, elle lui est réglée lorsqu'il prend sa retraite.

Pour pouvoir s'appliquer, cette mesure doit être mise en place

par un accord d'entreprise (ou d'établissement) ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Étant précisé que les salariés qui en bénéficient n'ont pas accès à la retraite progressive.

Retraite progressive : un refus motivé de l'employeur

Les salariés qui souhaitent réduire leur activité professionnelle en vue de bénéficier de la retraite progressive doivent en faire la demande auprès de leur employeur. Et, jusqu'alors, l'employeur pouvait refuser cette demande au seul motif que la durée de travail souhaitée par le salarié était incompatible avec l'activité économique de l'entreprise.

Désormais, pour favoriser le recours à la retraite progressive, le refus de l'employeur doit être davantage motivé, c'est-à-dire faire état, notamment :

- des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée par le salarié sur la continuité de l'activité de l'entreprise (ou du service) ;
- et, lorsque ces conséquences impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné.

Rappel : à défaut de réponse de l'employeur dans les 2 mois, la demande du salarié est considérée comme étant acceptée.

Mise à la retraite : c'est possible dès 67 ans

Sans changement, la mise à la retraite d'un salarié peut, avec son accord, intervenir dès l'âge de 67 ans. Et à partir de 70 ans, son accord n'est plus requis, son employeur pouvant le mettre à la retraite d'office.

À noter : l'âge de 67 ans correspond à l'âge d'obtention d'une pension de retraite à taux plein, quel que soit le nombre de trimestres de retraite acquis par le salarié.

Et désormais, précise le Code du travail, la mise à la retraite est possible même si le salarié avait déjà atteint l'âge de 67 ans lors de son embauche dans l'entreprise.

À savoir : cette précision met fin à la position de la Cour de cassation selon laquelle un salarié ne pouvait pas être mis à la retraite d'office s'il avait déjà atteint l'âge de 70 ans lors de son embauche ([Cassation sociale, 27 novembre 2024, n° 22-13694](#)).

[Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, JO du 25](#)

© 2025 Les Echos Publishing