



LETTRE D'INFORMATION

Octobre 2025

« Loi Seniors » adoptée : fin de la limite des 3 mandats successifs au CSE !

La loi Seniors a (enfin) été adoptée définitivement le 15 octobre dernier, transposant ainsi les 3 accords nationaux interprofessionnels (ANI) signés par les partenaires sociaux, dont celui relatif au dialogue social. Ainsi, cette loi met fin à la limite des 3 mandats successifs jusqu'alors applicable dans les entreprises de plus de 50 salariés. Un élu au CSE pourra donc enchaîner les mandats sans limite. La loi Seniors contient en outre de nombreuses mesures impactant le droit du travail.

On citera la réforme de l'entretien professionnel qui devient l'entretien de parcours professionnel et passe d'une périodicité de 2 ans à 4 ans, avec un entretien d'état des lieux tous les 8 ans contre 6 jusqu'alors. Cet entretien reste distinct de l'entretien d'évaluation et porte sur les compétences et qualifications, la situation et le parcours professionnels, les besoins de formation (en lien avec l'activité professionnelle ou pour un projet personnel), les souhaits d'évolution professionnelle (interne ou externe), le Compte personnel de formation (CPF) et le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

La loi expérimente également pour 5 ans un CDI Seniors permettant d'embaucher des demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans sans retraite à taux plein (ou d'au moins 57 ans en cas d'accord de branche étendu). Un régime dérogatoire de mise à la retraite s'appliquera en contrepartie, avec une exonération patronale de 30% sur l'indemnité de mise à la retraite. Une nouvelle obligation de négocier sur l'emploi des seniors est prévue tous les 3 ans (ou 4 ans en cas d'accord de méthode) pour les entreprises de plus de 300 salariés. La loi Seniors crée également un nouveau dispositif intitulé « période de reconversion », qui fusionne et remplace les dispositifs « Transitions collectives » et « Pro-A », donnant un cadre unique pour les reconversions internes ou externes à l'entreprise. Enfin on citera la justification renforcée du refus de l'employeur à une demande de temps partiel pour retraite progressive, ou encore la possibilité de mettre en place par accord collectif un dispositif de temps partiel de fin de carrière permettant d'affecter l'indemnité de départ à la retraite du salarié au maintien total ou partiel de sa rémunération en cas de passage à temps partiel. La loi entrera en vigueur dès sa publication au Journal Officiel.

NOUS CONTACTER

**Justi-CE Formation et
Conseil**
03 21 52 85 38
Béthune

Elodie Daoulas
Chargée de clientèle
06 24 95 06 69
daoulaselodie@justi-ce.fr

Justi-CE Expertise
Christian Morin
01 60 87 07 07
Evry

Projets de lois de Finances pour 2026, de nombreuses mesures sociales envisagées

Nul ne sait ce qu'il en restera au terme du processus d'adoption, mais le projet de loi de finances (PLF) et le projet de loi de finances pour la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2026 contiennent de nombreuses mesures sociales dont beaucoup ont pour but de faire des économies.

Parmi les mesures proposées, un nouveau congé de naissance d'un ou deux mois ouvert aux deux parents, soit jusqu'à 4 mois au total avec un maintien partiel de salaire assuré par la Sécurité sociale. La visite de reprise auprès de la médecine du travail suite au congé maternité ne serait plus systématique, mais uniquement à la demande du salarié ou de l'employeur.

En matière d'arrêt de travail, la durée de la prescription initiale d'un arrêt maladie par le médecin traitant serait limitée à 15 jours (30 jours par l'hôpital), alors que la durée d'un arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle serait plafonnée à 4 ans. La procédure de reconnaissance des maladies professionnelles pourrait également être revue.

Le PLFSS prévoit l'instauration d'une contribution patronale de 8 % sur certains avantages fournis par l'employeur ou le CSE: titres-restaurants, chèques-vacances, chèques cadeaux, et autres avantages sociaux et culturels financés par les CSE (billets de théâtre de musées ou de concert...). La contribution patronale sur l'indemnité de rupture conventionnelle ou de la mise à la retraite passerait de 30 à 40 %.

Pour limiter les fraudes, les bilans de compétence ne seraient plus éligible au CPF, alors que les montants mobilisables au titre des actions de formation de VAE, de permis de conduire, des personnes en service civique, des élus locaux dans le cadre d'un CPF seraient limités.

L'actualité sociale en bref...

- **Titres- restaurants et télétravail** : dans un arrêt du 8 octobre dernier, la Cour de cassation est venue poser le principe selon lequel il est illicite de refuser l'attribution de titres-restaurants aux salariés en télétravail. Au nom du principe de l'égalité de traitement, les salariés en télétravail doivent bénéficier des mêmes droits que les salariés sur site (*Cass. soc. 8 octobre 2025, n° 24-12373 FS-B*) ;

- **Faute inexcusable de l'employeur**: un employeur averti par la médecine du travail du mal être des salariés et par une salariée de ses difficultés et de son stress quotidien, est considéré comme ayant conscience du danger ou comme ayant dû avoir conscience du danger auquel était exposée la salariée et prendre les mesures nécessaires. Le fait que la médecine du travail ne vise pas le cas particulier de cette salariée ne suffit pas. La faute inexcusable de l'employeur doit être retenue suite au suicide de la salariée intervenu peu de temps après

son licenciement et reconnu en accident de travail (*Cass. civ., 2e ch., 25 septembre 2025, 23-14460*) ;

- **Rappel à l'ordre** : un courrier de rappel à l'ordre formulant des reproches précis et invitant la salariée à respecter les consignes rappelées sous peine de licenciement disciplinaire est une sanction disciplinaire. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans son arrêt du 1^{er} octobre (*Cass. soc. 1er octobre 2025, n° 24-14048 D*) ;

- **Parité aux élections professionnelles** : même en cas de démission des élus titulaires surreprésentés après sa saisine, le tribunal judiciaire doit statuer en cas de contestation pour non-respect des règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes. En effet, en cas d'annulation de l'élection d'un élu titulaire, et contrairement à une démission de mandat, il n'est pas possible d'avoir recours à un suppléant pour combler le poste vacant (*Cass. soc., 15 oct. 2025, n° 24-60.159*).