

Brèves Bimensuelles

« Les seniors » deviennent « expérimentés » avec de nouvelles obligations pour les employeurs.

1. Nouvelles obligations pour les employeurs « *loi n° 2025-989 du 24 Octobre 2025 (transposition de l'ANI du 14 novembre 2024)* »

Nouveautés

1.1. Négociation obligatoire dans les entreprises ou groupes de 300 salarié·es et plus sur l'emploi des seniors

Thèmes imposés : recrutement, maintien dans l'emploi, fins de carrière, transmission des compétences



1.2. Création du Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE) :

- CDI expérimental (5 ans) pour les demandeurs d'emploi de 60 ans (ou 57 ans par accord de branche)
- Mise à la retraite possible dès l'âge légal avec retraite à taux plein
- Exonération de la contribution patronale de 30 % jusqu'au 31 décembre 2028

1.3. Retraite progressive : Refus de l'employeur désormais obligatoirement motivé (continuité d'activité, difficultés de recrutement)

1.4. Entretiens professionnels renforcés :

- Rebaptisés « entretiens de parcours professionnel » : Tous les 4 ans, état des lieux tous les 8 ans
- Entretien de mi-carrière à 45 ans et fin de carrière avant 60 ans
- CPF : maintien de l'abondement correctif de 3.000 € en cas de manquement de l'employeur.



la CGT Filimmo

Brèves Bimensuelles

2. **Transparence salariale** : *La Directive 2023/970 du 10 mai 2023* veut renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, en s'appuyant sur la transparence des rémunérations et sur des mécanismes d'application du droit plus efficaces.



Transposition obligatoire en droit français avant le 7 Juin 2026

Ce que l'employeur devra faire :

2.1 Dès l'embauche :

- ☒ Communiquer la rémunération ou une fourchette salariale
- ☒ Interdiction de demander le salaire antérieur

2.2 Transparence interne sur les critères de rémunération après l'embauche dans les entreprises d'au moins 50 salarié-es :

- ☒ Publication des critères objectifs de rémunération, les niveaux de rémunération, les règles de progressions de la rémunération
- ☒ Information annuelle sur le droit d'accès aux données salariales
- ☒ Chaque salarié peut demander son salaire et les moyennes par sexe (réponse sous 2 mois). Ce droit devra respecter la RGPD -pas possible de demander des informations sur le salaire des collègues-

2.3 Obligations de correction :

L'employeur doit communiquer un rapport annuel à l'autorité nationale compétente avec le détail des salaires par genre en affichant les critères de fixations des rémunérations.

2.4 Contentieux renforcé :

- ☒ Renversement de la charge de la preuve
- ☒ Réparation intégrale du préjudice (salaires, primes, préjudice moral)
- ☒ Impact annoncé sur l'Index égalité femmes-hommes (renforcement et nouveaux indicateurs)

Brèves Bimensuelles

3. Nouveau congé supplémentaire de naissance

La **Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2026** crée un congé de naissance supplémentaire pour les parents. Entrée en vigueur : 1^{er} Juillet 2026 (après décrets)

- ✓ 1 à 2 mois supplémentaires par parent
- ✓ 70 % du salaire net le 1^{er} mois
- ✓ 60 % le second (plafond Sécurité sociale)
- ✓ Congé fractionnable, simultané ou alterné
- ✓ Applicable aux naissances et adoptions à compter du 1^{er} janvier 2026



4. Autres mesures sociales importantes

4.1 **Contribution patronale portée à 40 %** sur mises à la retraite et ruptures conventionnelles

4.2 **Arrêts maladie** : un décret fixera les durées maximales des arrêts de travail et il ne pourra fixer de durées inférieures à un mois pour une première prescription et deux mois pour prolongation de prescription

4.3 **Suspension de la Réforme des Retraites** :

- ✓ Le texte prévoit jusqu'au 1^{er} Janvier 2028
- ✓ Âge légal maintenu à 62 ans et 9 mois
- ✓ Durée d'assurance maintenue à 170 trimestres
- ✓ La suspension s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} Septembre 2026 (les salariés bénéficiant d'un départ anticipé au titre du dispositif pour longue carrières, inaptitude et invalidité, puissent bénéficier de l'abaissement de la durée d'assurance requise prévue pour leur génération à compter de cette date)

4.4 **Malus employeur sur les cotisations** à la charge de l'employeur du au titre de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage en l'absence de négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail ou à défaut d'un plan d'action annuel destiné à favoriser l'emploi des salaires expérimentés



la CGT Filimmo

La CGT est là pour vous !

**Si vous avez la moindre question,
passez nous voir, ensemble on
avance plus fort !**

CGT Filimmo 33 Avenue Pierre Mendès France 75013 Paris

Contact: Secrétaire Général –Abderrazak BEN-KADDOUR Mail: cgtfilimmo@gmail.com / Tél: 06.49.86.78.30

