



## **L'emploi des salariés expérimentés** Intégrer les nouvelles exigences dans vos pratiques RH

---

**Jeudi 21 mai 2026**

*Paris ou connecté à distance en live*

**De 9h00 à 16h00**

---

La réforme en faveur de l'emploi des salariés expérimentés prend forme ! À la suite des nombreuses précisions réglementaires que le ministère du Travail a apportées en ce début d'année.

Elle s'articule autour de plusieurs axes : négociation spécifique et obligatoire, diagnostic préalable, création d'un « malus » en cas de carence, nouvelle mise en œuvre et suivi de l'entretien de parcours professionnel, mise en place, suivi et financement de la période de reconversion professionnelle...

Cette journée d'actualité, en présence de la DGT et de la DGEFP vous apportera les clés pour maîtriser ce nouveau cadre, anticiper vos obligations et déployer des pratiques RH adaptées et sécurisées.

### **Avec les interventions de :**

**Jeannie CREDOZ-ROSIER,**

Avocat associé, Flichy Grangé Avocats

**Vincent JIMENEZ**

Adjoint à la sous-directrice du dialogue social  
Direction Générale du Travail, ministère du Travail

**Un représentant du Bureau de la négociation d'entreprises**

Direction Générale du Travail, ministère du Travail

**Un représentant de la DGEFP**

**Un ou deux représentant(s) de BDO**

***La journée sera animée par Aude COURMONT,  
Rédactrice en chef de Liaisons sociales Quotidien***



## Programme

### **Ouverture**

#### **Une nouvelle négociation obligatoire sur l'emploi des salariés expérimentés : décryptage et pratiques**

- **Une nouvelle obligation de négocier à part entière**
  - o Qui est concerné ? Les entreprises/groupes d'au moins 300 salariés, les branches... sous quelles conditions ? Les spécificités pour les entreprises de moins de 300 salariés
  - o Groupe, entreprise, établissement ... A quel niveau engager la négociation ? Comment la négociation d'entreprise s'articule-t-elle avec celle de branche ? Et avec les autres négociations obligatoires d'entreprise existantes ?
  - o Quid en cas d'échec de la négociation ?
  - o La création par la LFSS pour 2026 d'un « malus » sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse à défaut de négociation.
  
- **Un contenu de négociation adaptable... jusqu'où ?**
  - o Comment définir la notion de salarié expérimenté en considération de son âge ?
  - o L'établissement d'un diagnostic préalable : quel contenu ? quels indicateurs retenir ? Comment l'établir ? Les apports du décret du 26 décembre 2025
  - o Sur quoi doit porter la négociation ?
  - o Les thèmes imposés, ceux facultatifs
  - o La suppression du CDD Senior
  
- **Une périodicité de négociation de 3 ans aménageable**

#### **Entretien de parcours professionnel : nouveau nom, nouvelles pratiques Les apports du « questions-réponses » du ministère du Travail**

- o Un contenu enrichi
- o Une nouvelle périodicité à respecter : des adaptations possibles par accord collectif. Quel rythme choisir ? La nouvelle périodicité s'impose-t-elle aux salariés déjà en place ?
- o Quelle est la date limite de réalisation de l'entretien de parcours professionnel et de l'état des lieux récapitulatif ? Les obligations de l'employeur
- o Une obligation de renégocier les accords collectifs existants
- o L'entretien de mi-carrière : une nouvelle articulation avec la visite médicale de mi-carrière. Le renforcement des mesures d'aménagement du poste et du temps de travail
- o L'entretien de fin de carrière : quand doit-il avoir lieu ? Quels nouveaux thèmes doivent-ils être abordés ?



## **Transitions et reconversions professionnelles : les nouveautés réglementaires 2026**

- Les précisions fournies par la fiche pratique du ministère du Travail du 3 février 2026. Mise en place et en œuvre de la période de reconversion externe/interne : pour qui ? Dans quel cadre ? Quel impact sur le contrat de travail ?
- Quels sont les financements possibles ? Les nouvelles modalités que l'employeur doit respecter pour la prise en charge par les Opco : analyse pratique des décrets du 28 janvier 2026
- Sécurisation du projet de transition professionnelle : quelle nouvelle procédure l'entreprise doit-elle respecter ? Un pilotage renforcé

## **Aménagement des fins de carrières**

- Le refus par l'employeur d'un passage en retraite progressive : un encadrement renforcé
- Temps partiel de fin de carrière : vers une indemnisation de compensation possible
- Sécurisation du cumul emploi-retraite

***Tout au long de la journée, des temps de questions/réponses seront proposés aux participants***



**Les plus pédagogiques :**

- Illustrations par des situations concrètes des experts intervenants
- Des temps d'échanges seront proposés tout au long de la journée

**Vous êtes concernés :**

- Directeur et Responsable RH
- Directeur et Responsable relations sociales
- Directeur juridique et Juriste d'entreprise
- Dirigeant d'entreprise
- Manager
- Elu du personnel
- Avocat
- Expert-comptable

**Objectifs :**

- Maîtriser les nouvelles obligations de négociation
- Comprendre les nouveaux dispositifs issus de la réforme et dispositifs réglementaires
- Anticiper les impacts sur la politique RH et le dialogue social.

**Pré-requis :**

*Pas de pré-requis nécessaire*

**Support pédagogique :**

*Transmission du support d'intervention par voie dématérialisée*

**Validation de la formation :**

*Synthèse évaluation adressée à chaud et à froid*