

Flash Infos du 7 janvier 2026

- **Emploi des séniors** : la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, transposant l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 sur l'emploi des seniors, crée un nouveau thème de négociation périodique obligatoire, non seulement dans les branches mais aussi dans les entreprises de 300 salariés et plus. **Les points clés** :
 - Jusqu'à présent, les conditions d'emploi et de travail des seniors figuraient à titre supplétif, dans le cadre des négociations relatives à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et à la mixité des métiers. Ce thème ne fait plus partie de cette négociation sur la GEPP. Il s'agit d'un thème à part entière de la négociation obligatoire, distinct de la GEPP.
 - La négociation porte sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge (article L.2242-2-1 nouveau du Code du travail). Cette négociation est également imposée aux groupes d'entreprises de même taille, au sens retenu pour la mise en place du comité de groupe (article L.2331-1 du Code du travail). Cette négociation doit, tout comme la négociation de branche, être précédée d'un diagnostic et porte sur les mêmes sous-thèmes obligatoires et facultatifs que ceux prévus pour la négociation de branche (article L.2242-22 nouveau du Code du travail). Le nouvel article L. 2241-14-2, issu de la loi, mentionne les thèmes sur lesquels la négociation peut porter :
 - 1° Le développement des compétences et l'accès à la formation ;
 - 2° Les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
 - 3° Les modalités de management du personnel ;
 - 4° Les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés ;
 - 5° La santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
 - 6° L'organisation du travail et les conditions de travail.
- **Négociation sur la GEPP, où en êtes-vous ?** Cartographie des emplois et des compétences, articulation avec la consultation annuelle sur les orientations stratégiques ; le Code du travail précise en effet que l'employeur doit engager cette négociation notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences ; elle doit par ailleurs porter sur (extrait de l'article L2242-20) :
 - La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées ;
 - Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique, interne à l'entreprise ;
 - Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité ;
 - Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
 - Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.
- **Préparer la renégociation de votre accord de mise en place et de fonctionnement du CSE en vue des prochaines élections professionnelles** :
 - Effectuer un retour d'expérience (l'article R2315-89 du Code du travail prévoit que l'équipe sortante rende compte de l'exercice de ses attributions économiques et de ses activités sociales et culturelles) ;
 - Prendre en compte les évolutions législatives intervenues sur la période ;
 - Revoir le règlement intérieur du CSE.

➤ **Négociation sur la QVCT** : la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail a intégré les conditions de travail (QVCT). La loi Santé a créé l'article L. 2242-19-1 en vigueur depuis le 31 mars 2022 qui précise que « *la négociation prévue à l'article L. 2242-17 peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels...* ». La partie QVCT peut notamment intégrer :



- - Le télétravail, la séniorité, la parentalité, l'accompagnement des aidants, les salariés fragilisés par des atteintes à la santé et exposés à des absences de longue durée, ainsi que l'environnement de travail, le droit d'expression des salariés et le dialogue professionnel au sein de l'entreprise, les dispositifs en matière de prévention des RPS et de toutes les formes de harcèlement, la lutte contre les discriminations, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, des mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail ;
 - Des indicateurs liés aux mesures de l'accord à suivre en CSE ou en CSSCT lorsqu'elle existe.

Les 3 consultations récurrentes du CSE

- **La consultation sur les orientations stratégiques lors de laquelle peuvent être interrogés :**
 - Les conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Rappelons que cette consultation porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les orientations de la formation professionnelle et le plan de développement des compétences ;
 - La stratégie RSE intégrant les obligations LOM et CSRD (et ses reports issus de la loi Omnibus) ;
 - Les enjeux et les impacts de l'IA sur l'emploi et le travail.
- **La consultation sur la situation économique et financière** qui intègre ses perspectives pour l'année à venir.
 - Un certain nombre de documents sont à remettre (et à déposer dans la BDESE) pour apprécier la situation de l'entreprise au regard de son environnement, et permettre d'y corréliser les politiques de l'emploi et salariales.
- **La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, la formation, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.
 - Les informations à remettre portent notamment sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, les heures supplémentaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial, les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ;
 - Pour la partie conditions de travail, sont à remettre le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT).

Ces consultations donnent lieu au recours l'expertise : prise en charge à 100 % par l'employeur sauf pour la consultation sur les orientations stratégiques qui relève du principe du co-financement, à savoir 80 % pris en charge par l'employeur et 20 % sur le budget de fonctionnement du CSE.

Pour toute question et demande, n'hésitez pas à nous contacter.

Vos experts pour vous accompagner dans l'exercice de vos attributions.