

Loi ANI Senior : focus sur l'entretien professionnel et la nouvelle négociation obligatoire

Loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 / ANI sur l'emploi des salariés expérimentés du 14 novembre 2024

❶ REFORME DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Jusqu'ici, un entretien professionnel était organisé tous les 2 ans et un état des lieux tous les 6 ans. Depuis le 26 octobre dernier, :

→ L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL EST RENOMME « ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL »

Organisation de l'entretien | Il est organisé dès la 1^{ère} année de l'arrivée du salarié dans l'entreprise, puis tous les 4 ans au maximum. Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut prévoir une périodicité inférieure.

L'entretien est organisé par l'employeur et est réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise.

Il se déroule sur le temps de travail du salarié et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Contenu de l'entretien | Le contenu de l'entretien est désormais prévu par la loi.

Il faut donc bien penser à mettre à jour vos trames d'entretien en considération des précisions de l'article L.6315-1 nouveau du Code du travail.

⚠ L'entretien de parcours professionnelle ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Néanmoins, la jurisprudence acceptait que l'entretien professionnel puisse avoir lieu le même jour que l'entretien d'évaluation. Il est probable que cette jurisprudence soit maintenue concernant l'entretien de parcours professionnel.

→ ENTRETIEN D'ETAT DES LIEUX TOUS LES 8 ANS (AU LIEU DE TOUS LES 6 ANS).

Organisation de l'entretien | L'entretien permettant de dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié a lieu tous les 8 ans au sein de la même entreprise (6 ans auparavant).

Le contenu de l'entretien n'a pas évolué.

Dans le top 3 ce mois-ci

Loi/Information

Loi ANI Seniors : focus sur l'entretien professionnel et la nouvelle négociation obligatoire

Jurisprudence

Attention au refus du poste de reclassement par le salarié inapte

Le conseil

Chèques cadeaux de fin d'année : les bonnes pratiques !

Pensez-y !

-A noter dans l'agenda

-Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

	AVANT	APRÈS
PERIODICITE	Tous les 2 ans	Tous les 4 ans La 1ère année pour les nouveaux entrants
CONTENU		5 sujets obligatoires
AU RETOUR DE CERTAINES PÉRIODES / ABSENCES	Au retour de certains congés (maternité, adoption, parental, proche aidant, sabbatique), ainsi qu'à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical	L'entretien doit être proposé seulement si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des 12 derniers mois précédant sa reprise d'activité
ENTRETIEN D'ÉTAT DES LIEUX	Tous les 6 ans	Tous les 8 ans 7 ans après l'entretien de la 1ère année d'embauche

→ ENTRETIENS DE PARCOURS PROFESSIONNELS RENFORCES EN MI ET FIN DE CARRIERE

Entretien professionnel à la suite de la visite de mi-carrière | La visite médicale de mi-carrière, organisée durant l'année civile des 45 ans du salarié, doit être suivie, dans les 2 mois, d'un entretien de parcours professionnel. Les mesures éventuelles proposées par le médecin du travail doivent être évoquées lors de cet entretien.

Suivi de la liaison à partir des 45 ans | Les entretiens de parcours professionnel suivants la visite de mi-carrière abordent la mise en œuvre des mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail préconisés par le médecin du travail à l'issue des visites organisées après la visite de mi-carrière.

Entretien à l'approche des 60 ans | Un entretien professionnel doit intervenir dans les deux années précédant le 60^{ème} anniversaire du salarié, évoquant, en plus des sujets habituels, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière (notamment passage à temps partiel ou retraite progressive).

② NOUVELLE NEGOCIATION OBLIGATOIRE

Les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que les entreprises appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés qui sont pourvues d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (délégués syndicaux) doivent négocier périodiquement et au moins tous les 4 ans, sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Un accord de méthode pourra aménager les modalités de la négociation. À défaut d'accord collectif, ces discussions doivent avoir lieu tous les 3 ans.

Attention au refus du poste de reclassement par le salarié inapte

Cass. Soc., 22 octobre 2025, n° 24-14641

LES FAITS | Un salarié est placé en arrêt de travail pour maladie professionnelle. Il est, plus tard, déclaré inapte à son poste. Dans son avis d'inaptitude, le médecin fait des préconisations relatives au reclassement et indique notamment « *peut occuper un poste de vendeur ; peut occuper un poste sans gestes répétitifs des membres supérieurs et sans gestes bras au-dessus de la ligne horizontale des épaules* ».

L'employeur identifie à titre d'emploi de reclassement un poste de vendeur, qu'il propose au salarié. Le salarié refuse toutefois le poste de vendeur proposé, considérant que le poste proposé n'est pas compatible avec les préconisations du médecin du travail.

Prenant acte de ce refus, estimant avoir proposé un poste de reclassement conforme aux préconisations médicales, l'employeur licencie le salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

LES REGLES DE DROIT | Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail, l'employeur doit chercher à le reclasser, sauf dispense de reclassement éventuellement formulée par le médecin du travail.

L'obligation de reclassement du salarié inapte est présumée satisfaite si l'employeur lui a proposé loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Ainsi, lorsque l'employeur identifie un ou des postes de reclassement, il doit toujours les soumettre pour avis au médecin du travail qui pourra trancher sur leur compatibilité avec les capacités du salarié. Si le salarié vient à contester la compatibilité du poste de reclassement proposé avec les recommandations du médecin, il appartient alors à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail.

LA DECISION DE LA COUR DE CASSATION | Puisque l'employeur n'avait pas expressément demandé l'avis du médecin du travail suite au refus du poste de reclassement par le salarié qui l'estimait incompatible avec son état de santé, la Cour de cassation a confirmé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse (l'employeur n'ayant pas mené loyalement ses recherches de reclassement).

LES APPORTS DE CET ARRET | L'employeur doit s'assurer que l'emploi de reclassement proposé est, en pratique, compatible avec les préconisations du médecin du travail, en sollicitant l'avis exprès (= écrit) du médecin.

Ainsi, et même si l'avis d'inaptitude vous semble clair, il convient de toujours faire valider au médecin du travail les postes que vous entendez proposer à titre de reclassement. Vos échanges avec le médecin du travail doivent être à ce titre complets, précis et surtout écrits afin de vous ménager la preuve d'une recherche sérieuse et loyale de reclassement.


Enfin, si un salarié refuse un poste de reclassement et qu'il motive ce refus par une incompatibilité avec les préconisations médicales, l'employeur ne peut pas enclencher la procédure de licenciement tant que le médecin ne s'est pas à nouveau expressément prononcé sur la compatibilité du poste de reclassement.

LE CONSEIL

Chèques-cadeaux de fin d'année : les bonnes pratiques !

À l'occasion des fêtes de fin d'année, votre entreprise ou le CSE envisage peut-être d'offrir des chèques-cadeaux aux salariés.

En principe, ces bons d'achat constituent un avantage en nature soumis à cotisations sociales.

 Cependant, l'URSSAF admet, selon une tolérance ministérielle, que les bons d'achat attribués au cours d'une même année civile puissent être exonérés de cotisations sociales dans **la limite de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS), soit 196 € en 2025 (5 % de 3 925 €).**

Deux situations sont à distinguer :

- ❶ Le salarié n'a pas encore reçu de chèque-cadeau en 2025 : le montant attribué peut aller jusqu'à 196 € sans condition particulière.
- ❷ Le salarié a déjà bénéficié d'un ou plusieurs chèques-cadeaux en 2025 : l'exonération reste possible si les trois conditions suivantes sont remplies :
 - Le bon d'achat est lié à l'événement de Noël et attribué à cette occasion (en décembre).
 - Son utilisation correspond à l'événement (vous devez donc veiller au choix du type de bon d'achat qui ne devra pas être échangeable contre du carburant ni contre des produits alimentaires, à l'exception des produits alimentaires courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré).
 - Son montant doit être conforme aux usages, c'est-à-dire ne pas excéder 196 €.

Rôle du CSE | Si votre entreprise dispose d'un CSE à attributions étendues (+ de 50 salariés), c'est à ce dernier qu'il revient de gérer l'achat et la distribution des bons d'achat, dans le cadre des activités sociales et culturelles (ASC).

Conditions d'accès et égalité de traitement | L'URSSAF précise que les bons d'achat distribués au titre des ASC doivent bénéficier à tous les salariés sans distinction.

 Les critères suivants sont interdits :


- âge, sexe, origine, nationalité, situation familiale,
- type de contrat (CDD/CDI), statut hiérarchique, rémunération,
- temps plein ou temps partiel,
- présence effective
- ancienneté (désormais interdite également).

Fin de la condition d'ancienneté

Jusqu'à récemment, l'URSSAF autorisait une condition d'ancienneté maximale de 6 mois pour l'accès aux prestations du CSE. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation du 3 avril 2024, cette pratique est jugée discriminatoire.

- ⇒ En conséquence, l'URSSAF interdit désormais toute condition d'ancienneté pour bénéficier des ASC. Les entreprises et CSE disposent d'un délai jusqu'au 31 décembre 2025 pour se mettre en conformité.








Le délai de mise en conformité concerne uniquement les règles URSSAF. Les salariés, eux, sont fondés à faire appliquer la règle nouvelle sans délai auprès du CSE et de l'employeur.

 **Sanctions en cas de non-respect** | Attribuer des chèques-cadeaux de manière discriminatoire (en excluant certains salariés selon un motif prohibé) expose l'entreprise à :

- ⇒ un **risque de contentieux** pour discrimination avec les salariés lésés,
- ⇒ un **redressement URSSAF** sur la valeur des bons d'achat.

Dans ce cas, c'est l'employeur qui supporte le redressement, avec possibilité de demander remboursement au CSE.

Nos conseils pratiques

-  Attribuez les chèques-cadeaux à l'ensemble des salariés, sans condition d'accès.
-  Supprimez toute condition d'ancienneté, si elle existe encore dans vos critères.
-  Choisissez soigneusement les chèques-cadeaux : ils ne doivent pas être utilisables pour le carburant ni pour des produits alimentaires non festifs.
-  Faites signer une feuille d'émargement lors de la remise : vous devez pouvoir justifier la distribution effective à chaque salarié.
-  N'oubliez pas les stagiaires : ils ont droit aux activités sociales et culturelles (article L2313-78 du Code du travail).
-  Les dirigeants salariés peuvent en bénéficier à condition de disposer d'un contrat de travail.
-  Les conjoints salariés travaillant tous deux dans l'entreprise doivent chacun recevoir un chèque-cadeau (le plafond s'apprécie par salarié).

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda

31/12/2025 : pensez à la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur (concerne les employeurs de 11 salariés à 49 salariés qui ont réalisé un bénéfice net d'au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives)

Nos prochains événements

20 nov 2025 | Matinée de l'actualité 3/3 | [Inscriptions & infos](#)

28 nov 2025 | Café actualité | [Inscriptions & infos](#)



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !