



DÉCRYPTAGE DES NÉGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES DE L'AUTOMNE 2024 : ASSURANCE CHÔMAGE, EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS ET DIALOGUE SOCIAL

Le Premier Ministre Michel Barnier a affirmé sa volonté de redonner toute leur place aux partenaires sociaux nationaux interprofessionnels pour les sujets qui les concernent. Conformément à cet engagement, la Ministre du Travail Astrid Panosyan-Bouvet a adressé début octobre 2024 un courrier auxdits partenaires sociaux, les invitant à reprendre un cycle de discussions sur l'assurance chômage et l'emploi des seniors.

Les organisations patronales et syndicales ont accepté de rouvrir des négociations sur ces sujets, dans un calendrier particulièrement contraint puisque les discussions se sont déroulées du 22 octobre au 14 novembre 2024.

À l'issue de la séance conclusive, trois textes sont ouverts à signature :

- l'avenant du 14 novembre 2024 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage ;
- l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés ;
- l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social.

Vous en trouverez ci-après un décryptage.

1. Avenant au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage

1.1. Un peu d'histoire...

CPME signataire



Les partenaires sociaux avaient négocié en novembre 2023 un protocole d'accord relatif à l'assurance chômage. Toutefois, ce protocole était incomplet s'agissant des mesures relatives à l'emploi des seniors, et l'échec de la négociation du printemps 2024 sur ce sujet a conduit le Gouvernement Attal à refuser d'agréer la convention d'assurance chômage de novembre 2023. Le projet de décret de carence, stoppé par la crise politique liée à la dissolution de l'Assemblée nationale, n'a pas été publié.

La ministre du Travail Astrid Panosyan-Bouvet a invité les partenaires sociaux à reprendre leurs discussions sur la base du protocole de 2023, tout en proposant des mesures permettant de générer annuellement 400 M€ d'économies supplémentaires.

L'avenant du 14 novembre 2024, conclu pour une durée de 48 mois à compter du 1^{er} janvier 2025 remplit cet objectif, en proposant les mesures suivantes :



1.2. Décalage des bornes d'âge

Dans la continuité de la réforme des retraites, les bornes d'âge sont décalées de la façon suivante :

- entrée dans la filière d'indemnisation spécifique :

Âge	Période de référence d'affiliation	Durée maximale d'indemnisation
< 55 ans (53 ans)	24 mois	18 mois (24 mois outre-mer)
55 et 56 ans (53 et 54 ans)	36 mois	22,5 mois (30 mois outre-mer)
≥ 57 ans (55 ans)	36 mois	27 mois (36 mois outre-mer)

- entrée dans le dispositif de maintien de droits :

L'accès au dispositif de maintien de droits jusqu'à obtention des conditions de liquidation de la retraite à taux plein est progressivement décalé à 64 ans, au rythme du décalage de l'âge légal de départ à la retraite :

Année de naissance	Âge d'accès au dispositif de maintien de droit
1962	62 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois
1964	63 ans
1965	63 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois
1968 et après	64 ans

Les autres conditions requises pour bénéficier de ce dispositif demeurent inchangées.

- allongement de la durée d'indemnisation en cas de formation :

Les demandeurs d'emploi ayant au moins 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail et qui suivent une formation en cours d'indemnisation ayant donné lieu à une ARE¹ ou AREF² peuvent bénéficier d'un allongement de la durée d'indemnisation jusqu'à 137 jours supplémentaires, soit 4,5 mois (180 jours - soit 6 mois - outre-mer).

¹ Allocation d'aide au retour à l'emploi

² Allocation d'aide au retour à l'emploi formation



1.3. Suppression de la contribution patronale exceptionnelle de 0.05%

Conçue pour être temporaire dans le cadre du protocole d'accord du 28 mars 2017, cette contribution exceptionnelle est supprimée à compter du 1^{er} mai 2025.

1.4. Ajustement du dispositif « bonus-malus »

Les travaux seront effectués dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, qui doit définir les modalités de mise en œuvre opérationnelle du dispositif au plus tard le 31 mars 2025.

1.5. Indemnisation des travailleurs frontaliers

Considérant d'une part le déséquilibre existant entre les prestations versées par le régime français d'assurance chômage et les montants remboursés par les pays frontaliers et d'autre part la relative inaction des pouvoirs publics quant à la révision des réglementations en vigueur, les partenaires sociaux ont convenu de la mise en place de mesures devant permettre de générer des économies substantielles :

- application aux salaires perçus à l'étranger d'un coefficient tenant compte des différences de salaires moyens entre l'État d'emploi et l'État de résidence, auquel est appliqué un coefficient correcteur de 1,1
- accompagnement et suivi renforcés des demandeurs d'emploi frontaliers :
 - révision de la définition de l'offre raisonnable d'emploi (niveau de rémunération en France pour le type de poste recherché)
 - plan d'action France Travail : diagnostic personnalisé, accompagnement et/ou suivi personnalisé voire renforcé et renforcement du repérage des reprises d'emploi non déclarées et des contrôles de recherche d'emploi.

2. ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés

2.1. Un peu d'histoire...

CPME signataire



À la suite de l'échec des négociations sur le « Pacte de la vie au travail » au printemps 2024, la ministre du Travail Astrid Panosyan-Bouvet a invité les partenaires sociaux à reprendre leurs travaux, en circonscrivant le périmètre de la négociation à l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux se sont donc entendus dès l'ouverture des négociations pour exclure de leurs travaux les thèmes de l'usure professionnelle et de la transition / reconversion professionnelle, dont le champ excède celui de l'emploi des seniors.

L'ANI ouvert à signature est articulé autour de 4 axes principaux, décrits ci-dessous.



2.2. Dialogue social de branche et d'entreprise

L'emploi et le maintien en emploi des salariés expérimentés devient un thème de négociation autonome, découplé de la négociation relative à la GPEC (branches professionnelles) ou à la GEPPMM (entreprises d'au moins 300 salariés). Cette négociation a en principe lieu tous les 3 ans.

Les thèmes de négociations portent sur les points suivants :

Thèmes obligatoires	Thèmes facultatifs
Recrutement des seniors	Développement des compétences et accès à la formation
Maintien en emploi et aménagement des fins de carrière	Impacts des transformations technologiques et environnementales sur les métiers
Transmission des savoirs et des compétences	Pratiques managériales mobilisables
	Modalités d'écoute des salariés sur l'exercice de leurs missions
	Politiques en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels
	Organisation et conditions de travail
	Relations sociales

En cas d'échec des négociations, il est possible de recourir à un plan d'action unilatéral, sans toutefois que cela soit obligatoire ni sanctionné.

De même, les branches professionnelles peuvent négocier un plan d'action type pour outiller les entreprises.



2.3. Entretiens professionnels

2 entretiens professionnels « charnières » sont identifiés, avec un contenu spécifié :

- l'un à mi-carrière (≈ 45 ans), qui est articulé avec la visite médicale de mi-carrière et est l'occasion d'effectuer un bilan complet autour des thématiques suivantes : santé, compétences, qualifications, formation, souhaits de mobilité, actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle. Il est rappelé que le salarié peut mobiliser l'accompagnement d'un CEP pour préparer cet entretien.
- l'autre en fin de carrière (≈ 60 ans), qui est l'occasion d'évoquer les conditions de maintien en emploi du salarié et les possibilités d'aménagement de fin de carrière.

Transversalement, l'ANI pointe la nécessaire mobilisation du management autour de ces sujets.



2.4. Contrat de valorisation de l'expérience

Ce nouveau contrat à durée indéterminée est créé à titre expérimental, pour une durée de 5 ans. Le CDD senior est quant à lui supprimé.

Principales caractéristiques de ce contrat :

- Cible : demandeur d'emploi ≥ 60 ans (57 ans par accord de branche), non embauché en CDI dans la même entreprise ou le même groupe au cours des 6 derniers mois ;
- Lors de l'embauche : remise d'un document de l'assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation à taux plein ;
- Rupture du contrat de travail : possibilité de mise à la retraite par l'employeur dès l'atteinte de cet âge (67 ans ou moins) et exonération de la contribution patronale spécifique de 30 %.

La CPME regrette que ses propositions fortement incitatives à l'embauche de demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans n'aient pas été retenues. Elles figurent toutefois au sein de l'ANI et entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2027, sous réserve de l'accord unanime des signataires de l'accord. Il s'agit d'une double incitation :

- **Côté salarié : un cumul amélioré salaire + ARE**
Le salarié qui accepte un emploi assorti d'une rémunération inférieure à sa précédente rémunération d'au plus 30 % peut cumuler son nouveau salaire avec l'ARE jusqu'à concurrence de son ancien salaire, dans la limite de son capital de droits.
- **Côté employeur : une baisse progressive des cotisations patronales d'assurance chômage, conditionnée au maintien en emploi du senior jusqu'à l'atteinte du taux plein**



2.5. Aménagements de fin de carrière

3 modalités d'aménagements de fin de carrière sont visées par l'ANI :

- temps partiel de fin de carrière : pas d'opposabilité, le dispositif doit faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur
- retraite progressive :
 - accessible dès 60 ans ;
 - les autres conditions en vigueur sont maintenues, notamment le minimum de 150 trimestres ;
 - pas d'opposabilité du dispositif
- Cumul emploi-retraite : possibilité de mise à la retraite par l'employeur, dans les conditions de droit commun



3. ANI relatif à l'évolution du dialogue social

CPME non-signataire



Une partie des organisations syndicales de salariés ont conditionné leur signature de l'ensemble des textes à la suppression de la règle de l'article L. 2314-33 du code du travail qui précise que le nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du comité social et économique est limité à trois (sauf exceptions). L'ANI relatif à l'évolution du dialogue social procède à cette demande de suppression.

Pour la CPME, il s'agit d'une première entaille dans les ordonnances Travail, sans contrepartie suffisante.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux en 2025.

*

*

*