

# Les sénateurs adoptent l'Index seniors et le CDI de fin de carrière

[netpme.fr/actualite/les-senateurs-adoptent-lindex-seniors-et-le-cdi-de-fin-de-carriere](https://netpme.fr/actualite/les-senateurs-adoptent-lindex-seniors-et-le-cdi-de-fin-de-carriere)

Actu

Rédaction Matthieu Barry, publié le 10/03/2023 à 14:41:20

Les sénateurs ont adopté, dans la nuit de dimanche à lundi 6 mars, l'Index seniors et, lundi matin, le CDI de fin de carrière pour les salariés âgés d'au moins 60 ans. Détail de ces mesures qui doivent encore passer l'étape de la commission mixte paritaire.



Appelé "contrat de fin de carrière", ce nouveau CDI seniors s'adresserait aux salariés âgés d'au moins 60 ans. © Getty Images

Les sénateurs poursuivent l'examen du PLFSSR sur la réforme des retraites. Dans la nuit de dimanche à lundi 6 mars, ils ont adopté l'article 2 qui crée un Index seniors et, dans la foulée, lundi matin, le CDI senior. À l'issue de son examen au Sénat, le projet de loi fera l'objet d'une commission mixte paritaire. Les dispositions présentées dans cet article peuvent donc encore évoluer.

## Passez à l'action :

Procédure de départ en retraite

## Rétablissement d'un Index seniors pour les entreprises d'au moins 300 salariés

---

Le 14 février dernier, les députés rejetaient l'article 2 du projet de loi visant à créer un Index seniors. Le gouvernement l'avait toutefois réinséré dans le texte transmis aux sénateurs en en conservant les amendements votés, à savoir un Index étendu aux entreprises de 50 salariés et plus (et non plus d'au moins 300 salariés) et un Index généré.

Les sénateurs ont adopté l'article 2 mais en revenant au seuil initial. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur devra publier chaque année des indicateurs relatifs à l'emploi des seniors, en distinguant leur sexe, ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour favoriser leur emploi au sein de l'entreprise.

Les sénateurs maintiennent la modification dans les termes employés pour préciser l'objectif de l'Index seniors. « L'employeur poursuit un objectif d'amélioration de l'embauche et du maintien en activité des seniors » (et non plus « prend en compte »).

Pas de changement non plus sur les modalités de mise en œuvre de l'Index seniors. La liste des indicateurs et leur méthode de calcul seront fixées par décret. Le décret fixera également ses conditions d'application, notamment les modalités de mise en œuvre et les modalités de publication des indicateurs ainsi que la date et les modalités de leur transmission à l'autorité administrative.

Une convention ou un accord de branche étendu pourra déterminer la liste des indicateurs et leur méthode de calcul, qui se substitueront alors à celles fixées par le décret pour les entreprises de la branche concernée.

Les sénateurs reprennent également les sanctions liées à la non-publication de l'Index seniors, à savoir une pénalité, dans la limite de 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant celle au titre de laquelle l'obligation est méconnue. La pénalité sera prononcée dans des conditions qui seront fixées par décret en Conseil d'État. Son montant devra tenir compte des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'emploi des seniors ainsi que des motifs de méconnaissance de l'obligation de publication.

L'entrée en vigueur de l'Index seniors dépendra de la taille de l'entreprise :

- à compter du 1er novembre 2023 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés ;
- à compter du 1er juillet 2024 pour les entreprises d'au moins 300 et de moins de 1 000 salariés.

Enfin, s'agissant des entreprises d'au moins 300 salariés qui sont soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP, les sénateurs confirment l'obligation de négocier non plus sur « l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés » mais sur « l'emploi des salariés âgés ».

## Un contrat de fin de carrière pour les salariés d'au moins 60 ans

---

Les sénateurs ont également adopté la création d'un CDI seniors. Appelé « contrat de fin de carrière », ce nouveau contrat s'adressera aux salariés âgés d'au moins 60 ans. Il sera conclu pour une durée indéterminée. Par dérogation à l'article L.1237-5 du code de la sécurité sociale, l'employeur pourra mettre à la retraite le salarié avant ses 70 ans dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein.

Le contrat devra être établi par écrit. Les activités concernées, les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat et les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de mise à la retraite accordées au salarié seront fixées par une convention de branche ou un accord de branche étendu. À défaut d'accord, ces modalités seront fixées par décret.

L'employeur bénéficiera d'incitations financières :

la contribution mentionnée à l'article L. 137-12 du code de la sécurité sociale versée par l'employeur en cas de mise à la retraite, à hauteur de 50 % des indemnités versées, ne sera pas due ;

les rémunérations versées au salarié employé dans le cadre de ce contrat seront exonérées des cotisations d'allocations familiales.

Le CDI senior entrera en vigueur le 1er septembre 2023.

À noter, le gouvernement a donné un avis défavorable à l'adoption de cette mesure.

S'agissant de ces mesures, le gouvernement devra engager, dès la publication de la loi, une concertation avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'adoption des décrets d'application.

Lire aussi [Réforme des retraites : les principales mesures intéressant les commerçants et artisans](#)

**Florence Mehrez**

**Evaluer ce contenu :**

5/5 - (1 vote)

**Commentaires**

**Recevez gratuitement l'actualité dédiée aux TPE-PME**