**Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024**
**en faveur de l'emploi des salariés expérimentés**

***

## Préambule

Malgré l'amélioration générale de la situation du marché du travail observée depuis plusieurs années, qui se traduit notamment par des taux d'activité et d'emploi à des niveaux historiquement élevés, les partenaires sociaux constatent que de nombreux progrès restent à accomplir pour améliorer l'emploi et le travail des salariés expérimentés.

L'écart encore important des taux d'emploi de la population des 15-64 ans entre la France et nos principaux partenaires (-10 points par rapport à l'Allemagne, -5 points par rapport à l'Union européenne) est essentiellement imputable aux écarts observés entre taux d'emploi des jeunes et des travailleurs les plus âgés.

En ce qui concerne les salariés expérimentés, force est de constater que la France est encore loin de la moyenne européenne : si le taux d'emploi des 55-59 ans est à présent au-dessus de la moyenne, celui des 60-64 ans reste parmi les plus bas de l'Union européenne (avec un écart d'environ 10 points par rapport à la moyenne, et qui culmine à 25 points avec l'Allemagne, la Suède et les Pays-Bas). Il est aujourd'hui nécessaire d'élaborer des propositions pour permettre au marché du travail d' « absorber » la hausse prévisible du nombre d'actifs de plus de 60 ans dans les prochaines années, alors même qu'aujourd'hui, au moment de leur départ en retraite, près de 10% des actifs ne sont plus en emploi pour des raisons de santé. A cet égard, l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels constituent des leviers importants pour favoriser le maintien en emploi des salariés expérimentés. Les comparaisons européennes montrent également que les pays les plus performants en termes de taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans sont ceux qui ont développé des dispositifs d'aménagement du temps de travail en fin de carrière, tel que le recours au temps partiel.

Par ailleurs, pour les demandeurs d'emploi de 60 ans et plus, le constat est souvent sans appel : si leur taux de chômage est inférieur aux autres catégories de demandeurs d'emploi, le risque de chômage de longue durée est lui plus important ; de même, le risque de retrait prématuré du marché du travail (seniors dits « ni en emploi ni en retraite ») suppose de renforcer leur accompagnement, et d'encourager leur recrutement par la mise en place de nouveaux dispositifs.

L'accroissement général du taux d'emploi de la population en âge de travailler est un objectif éminemment souhaitable pour faire face aux défis majeurs auxquels est confronté notre pays dans un contexte de vieillissement démographique : compétitivité, rétablissement des finances publiques, pérennité de notre modèle social, mais aussi transitions numériques et écologiques. Pour autant, cet objectif ne pourra être atteint que s'il est accompagné d'une part par la construction de dispositifs pertinents incitant au maintien dans l'emploi, au maintien de l'employabilité et à l'embauche des publics aux plus faibles taux d'emploi, et d'autre part par une action plus résolue sur la santé au travail,

l'environnement de travail et, plus généralement, la soutenabilité du travail. Ces évolutions appellent également une adaptation des pratiques organisationnelles et managériales.

Au-delà, il est indispensable d'améliorer la capacité des entreprises à anticiper l'évolution des emplois et des compétences et à prévenir les risques de désinsertion et d'usure professionnelle, en prenant en compte les spécificités liées à la taille des entreprises, et notamment des TPE PME. Pour être pleinement efficace, cette action doit intervenir bien avant la fin de carrière et se déployer tout au long de la vie professionnelle, notamment *via* la création de rendez-vous clés entre l'employeur et le salarié, tout en prenant en compte les spécificités liées à la taille de l'entreprise et à son secteur d'activité.

**Il s'agit là d'enjeux à traiter au niveau national, sectoriel et au niveau de l'entreprise.**

**Par conséquent, les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel signataires, conviennent des dispositions suivantes :**

***

## Article 1. Conduire un dialogue social ambitieux dans les branches professionnelles et les entreprises sur l'emploi et le travail des séniors

*Les organisations signataires considèrent que l'emploi des seniors est un thème de dialogue social important, notamment dans le cadre de la négociation collective. Ainsi, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, ce sujet est utilement abordé dans le cadre de la consultation récurrente du CSE relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi prévues par la loi, à partir des informations mises à la disposition de ses membres dans la base de données économiques, et sociales et environnementales conformément aux dispositions du code du travail.*

Les signataires du présent accord conviennent de renforcer le dialogue social dans les branches professionnelles et les entreprises sur l'emploi et le travail des séniors selon les modalités suivantes :

### Article 1.1. Négociation collective dans les branches professionnelles

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut par des accords professionnels, engagent tous les 3 ans une négociation obligatoire sur l'emploi et le travail des séniors, sauf accord de méthode conclu dans le cadre de la négociation visée à l'article L.2241-4 du Code du travail fixant une périodicité différente.

A cette occasion, un plan d'action type destiné aux entreprises de moins de 300 salariés peut être élaboré.

### Article 1.2. Négociation collective en entreprise

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation obligatoire s'engage tous les 3 ans sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, sauf accord de méthode conclu dans le cadre de la négociation visée à l'article L.2242-10 du Code du travail fixant une périodicité différente. Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas ce seuil peuvent engager volontairement une négociation sur ce thème.

En l'absence d'accord conclu dans l'entreprise en application du présent article, une bonne pratique consiste en l'adoption d'un plan d'action unilatéral relatif à l'emploi et au travail des salariés séniors après consultation des instances représentatives élues du personnel lorsqu'elles existent.

En conséquence des présentes dispositions, le sujet de l'emploi des salariés expérimentés devient l'objet d'une négociation obligatoire à part entière, et n'est donc plus un thème de la négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels et à la mixité des métiers.

### Article 1.3. Thèmes de négociation dans les entreprises et les branches professionnelles

La négociation engagée tant dans les entreprises que dans les branches professionnelles est précédée par une phase de diagnostic.

Les thèmes de négociation portent sur :

- le recrutement des salariés expérimentés,
- le maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrière (notamment les modalités de recours à la retraite progressive et/ou au temps partiel),
- la transmission des savoirs et des compétences des salariés expérimentés (missions de mentorat, de tutorat, mécénat de compétences, etc).

Ils peuvent également porter sur :

- le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- les impacts des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
- les pratiques managériales mobilisables (cf. article 2.2 du présent article) ;
- les modalités d'écoute des salariés concernant l'exercice de leurs missions ;
- les politiques en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, notamment au travers de la mobilisation de dispositifs tels que le FNPAT (Fonds national de prévention des accidents du travail), le FIPU (Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle), ou des dispositifs visant un degré élevé de solidarité tels que prévus par l'article R.912-2, 2° du Code de la sécurité sociale, nonobstant les prérogatives de la branche ATMP (Accidents du travail maladies professionnelles) ;
- l'organisation et les conditions de travail,
- les relations sociales.

S'agissant des entreprises, le diagnostic peut utilement s'appuyer sur la BDESE et le DUERP.

### Article 1.4. Organisation du dialogue social et professionnel

Nonobstant les prérogatives des instances représentatives du personnel quand elles existent, les organisations signataires du présent accord attirent l'attention des entreprises et des salariés quant à l'intérêt de développer le dialogue professionnel dans l'entreprise afin de favoriser la satisfaction au travail, l'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail, et le maintien en emploi.

Le dialogue professionnel désigne toute forme de communication et de partage direct d'informations relatives à la vie de l'entreprise, à son organisation et à la réalisation du travail. Ce dialogue englobe l'ensemble des échanges au sein de la communauté de travail et, le cas échéant, avec l'employeur.

Il s'articule bien avec le dialogue social institutionnel au sens de la deuxième partie du Code du travail sans empiéter sur ses prérogatives ni l'entraver. Le dialogue professionnel permet d'agir sur la qualité du travail, de traiter du sens au travail, et d'impliquer plus directement, lorsque cela est possible, les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise, en particulier lors de la conduite de changements.

## Article 2. Préparer la deuxième partie de carrière

### Article 2.1. Mettre en place un rendez-vous clé en lien avec la visite médicale de mi-carrière dans le cadre des entretiens professionnels

Afin de mettre en place les conditions d'un parcours professionnel de qualité, de permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle et ainsi de prévenir la perte d'employabilité, l'entretien professionnel réalisé dans l'année qui précède ou qui suit le 45ème anniversaire du salarié est renforcé, quelle que soit l'ancienneté du salarié. Il peut être organisé de manière anticipée en cas d'accord de branche prévoyant une visite médicale de mi-carrière anticipée.

Il permet, le cas échéant, d'aborder l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention de situations d'usure professionnelle, les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle.

Il est organisé dans les 2 mois au plus suivant la visite médicale de mi-carrière, auquel il ne se substitue pas, et ce dans une logique de prévention et d'anticipation des éventuelles situations d'usure professionnelle. A cet effet, les préconisations éventuelles du médecin du travail sont évoquées au cours de cet entretien.

Le salarié bénéficie ainsi d'un bilan complet à mi-carrière, incluant les aspects relatifs à la santé, aux compétences, aux qualifications, à la formation, aux souhaits de mobilité, aux actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles. Cet entretien peut si besoin être préparé avec l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle, à la demande des salariés, notamment dans les TPE-PME.

Les autres entretiens professionnels pourront utilement être alimentés par les services de prévention et de santé au travail dans le cadre des visites médicales existantes.

### Article 2.2. Mettre en place un rendez-vous clé en dernière partie de carrière

L'entretien professionnel réalisé dans les deux années qui précèdent le 60ème anniversaire du salarié est l'occasion d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière visés à l'article 4 du présent accord, et notamment le recours à la retraite progressive.

### Article 2.3. Mobiliser le management autour de l'allongement de la vie professionnelle

Le maintien dans l'emploi dans le contexte d'un allongement de la vie professionnelle ne pourra être pleinement effectif sans l'engagement du management avec le soutien de la direction de l'entreprise.

Les entreprises qui ne l'auraient pas déjà fait examineront les voies les plus adaptées afin d'intégrer ces objectifs à leurs politiques en matière de ressources humaines, en impliquant notamment les services RH et les managers. Il sera notamment porté une attention particulière à :

- la mise en place de la formation visée à l'article L.1131-2 du Code du travail, relative à la non-discrimination à l'embauche ;
- la gestion des âges dans l'entreprise et au management intergénérationnel afin de ne pas gérer les seniors par le prisme de l'âge ;
- la réalisation de l'entretien professionnel renforcé de mi-carrière clé en lien avec la visite médicale de mi-carrière tel que prévu à l'article 2.1 du présent accord ;
- la prévention de l'usure professionnelle et des risques psychosociaux ;

le management à la conduite du changement et notamment aux évolutions des organisations du travail.

## Article 3. Lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi séniors en créant un « Contrat de valorisation de l'expérience »

### Article 3.1. Dispositions générales

#### Article 3.1.1. Contexte et objectif

Compte-tenu des difficultés de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi séniors, particulièrement exposés au risque de chômage de longue durée, est créé, à titre expérimental pour une durée de 5 ans, un « contrat de valorisation de l'expérience ». Ce contrat prend la forme d'un contrat à durée indéterminée.

### Article 3.1.2. Public éligible

Le « contrat de valorisation de l'expérience » est ouvert aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus inscrits à France Travail.

Il peut être adapté par accord de branche : dans ce cadre, ce contrat peut être conclu dès 57 ans et les missions qui y sont attachées être précisées afin, notamment, de prendre en compte la transmission intergénérationnelle des savoirs, telle que le tutorat.

### Article 3.1.3. Embauche

Le recrutement en « contrat valorisation de l'expérience » ne peut concerner un demandeur d'emploi ayant été employé en CDI dans la même entreprise ou le même groupe au cours des 6 derniers mois.

Lors de la signature du contrat, le demandeur d'emploi remet à l'employeur le document transmis par l'assurance retraite, à titre dérogatoire par rapport aux règles de droit commun, mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation à taux plein.

En cas de réévaluation ultérieure de la date de départ à taux plein par la caisse de retraite, le salarié en informe son employeur en lui transmettant ledit document actualisé.

### Article 3.1.4. Terme du contrat de valorisation de l'expérience

Ce contrat obéit aux règles de droit commun du CDI, à l'exception de celles relatives à la mise à la retraite. L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint l'âge légal de départ à la retraite et remplit les conditions de liquidation de la retraite à taux plein. La mise à la retraite par l'employeur ne peut intervenir avant cette échéance.

En cas de mise à la retraite dans le cadre du contrat de valorisation de l'expérience, l'employeur est exonéré de la contribution patronale spécifique de 30% sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite.

### Article 3.1.5. Modalités d'entrée en vigueur des dispositions générales

Les dispositions du présent article 3.1 s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur du présent accord dans les conditions prévues en son article 5.

### Article 3.2. Dispositions spécifiques

Dans le cadre du comité de suivi de la mise en œuvre de l'accord, et au moment de la première évaluation de la mise en œuvre de ce contrat expérimental visée à l'article 3.3 et établie au plus tard le 30 septembre 2026, les organisations signataires s'engagent à analyser l'opportunité de renforcer l'attractivité de ce nouveau contrat, et, le cas échéant, peuvent décider à l'unanimité de mettre en œuvre les dispositions suivantes à compter du 1er janvier 2027 :

- le demandeur d'emploi concluant ce « contrat de valorisation de l'expérience » bénéficie de règles aménagées pour le cumul de ses revenus et de l'allocation de retour à l'emploi s'il perçoit une rémunération inférieure d'au plus 30% à celle obtenue dans son emploi précédent. Ainsi, le cumul des allocations et des rémunérations est possible en intégralité dans la double limite du montant du salaire de référence et du capital de droits du demandeur d'emploi. A cet effet, la convention d'assurance chômage est complétée par avenant des dispositions nécessaires à la mise en œuvre de ce cumul renforcé ;

- l'employeur qui recrute un salarié en « contrat de valorisation de l'expérience » bénéficie d'une exonération progressive de cotisations d'assurance chômage, à raison d'un point par an à partir de 60 ans. Cependant, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite et des conditions de liquidation de la retraite à taux plein, l'employeur doit rembourser à l'Assurance chômage les cotisations dont il a été exonéré, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, ou pour motif économique. A cet effet, la convention d'assurance chômage est complétée par avenant des dispositions nécessaires à la mise en œuvre de cette baisse progressive de cotisation patronale.

### Article 3.3. Suivi et évaluation

Une évaluation de cette expérimentation est réalisée par les organisations d'employeurs et de salariés signataires avant la fin de la 2ème année de sa mise œuvre, et au plus tard avant le 30 septembre 2026, selon les modalités définies par le Comité de suivi prévu à l'article 6 du présent accord en vue de statuer sur la pérennisation du dispositif à l'issue de sa 5ème année.

Le CDD senior, tel que prévu par l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, est supprimé.

## Article 4. Faciliter les aménagements de fins de carrière par des dispositifs articulés les uns avec les autres afin de permettre le maintien en emploi

*Afin de faciliter et sécuriser les aménagements de fins de carrière et la transition progressive vers la retraite et ainsi éviter les sorties prématurées de l'emploi, les organisations signataires du présent accord conviennent de simplifier les outils existants, de mieux les articuler et de mettre en place les leviers permettant de faciliter leur recours.*

### Article 4.1. Favoriser un dialogue entre le salarié et l'employeur sur la date prévisionnelle de départ en retraite.

*Afin d'anticiper au mieux les impacts du départ à la retraite du salarié sur l'organisation du travail, et de faciliter les choix individuels des salariés, il est utile de mettre en place les conditions d'un dialogue entre l'employeur et le salarié.*

A l'occasion du premier entretien professionnel se tenant après le 60ème anniversaire du salarié, ce dernier peut, s'il le souhaite, transmettre à l'employeur sa date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation de sa retraite à taux plein. Lors de cet entretien, l'employeur échange avec le salarié sur les éventuelles possibilités d'aménagement de fin de carrière.

### Article 4.2. Mettre en place un temps partiel de fin de carrière

Afin de favoriser la prolongation de la vie professionnelle, et sans préjudice de la possibilité d'appliquer les règles de droit commun relatives au temps partiel, le salarié peut demander à bénéficier avec l'accord de l'employeur d'un passage à temps partiel sur le même poste ou sur un autre poste dans les conditions suivantes :

- la perte de revenu résultant du passage à temps partiel peut être compensée en tout ou partie par l'employeur selon des modalités définies par accord collectif d'entreprise ou de branche ;

- pour permettre à l'employeur de financer tout ou une partie du maintien partiel de la rémunération, l'accord collectif d'entreprise ou de branche peut prévoir les modalités d'affectation de l'indemnité de départ en retraite au maintien total ou partiel de rémunération ;

- au moment du départ à la retraite, si le montant de l'indemnité de départ à la retraite qui aurait été due au salarié en l'absence d'aménagement de temps de travail est supérieur au montant des sommes correspondantes à la compensation totale ou partielle du maintien de tout ou partie de sa rémunération, le reliquat est versé au salarié ;

- ce passage à temps partiel est mis en œuvre jusqu'à liquidation de la retraite à taux plein, ou jusqu'au recours au dispositif de retraite progressive ;

- la réversibilité du temps partiel est possible sur la base d'un double volontariat du salarié et de l'employeur ou selon les modalités définies par accord collectif dans d'entreprise ou de branche ;

- ces dispositions sont également applicables aux salariés en forfait jour dans le cadre d'un temps réduit.

### Article 4.3. Améliorer les dispositifs facilitant la transition emploi / retraite

*La dernière réforme des retraites[1] a rendu le cumul emploi retraite générateur de nouveaux droits à pension. Elle a également assoupli les conditions d'accès au dispositif de la retraite progressive en encadrant davantage les refus de temps partiel de la part de l'employeur, ceux-ci ne pouvant désormais intervenir que lorsque la quotité de travail souhaitée est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise (renversement de la charge de la preuve en faveur du salarié), en précisant qu'à défaut de réponse dans les deux mois, la demande adressée à l'employeur est réputée accordée, et en levant l'obligation d'une durée de travail minimale de 24 heures par semaine. Ces mesures devraient permettre de poursuivre la montée en charge de dispositifs qui restent cependant méconnus, relativement complexes et pourraient certainement être rendus encore plus incitatifs à la fois pour l'employeur et le salarié.*

#### Article 4.3.1. Faciliter l'accès et renforcer l'attractivité de la retraite progressive

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le dispositif de retraite progressive a pour objectif de permettre aux salariés, qui en font la demande, de bénéficier d'une fraction de leur retraite tout en exerçant une activité professionnelle réduite, afin de continuer à améliorer leurs droits à la retraite. Il joue un rôle important dans l'accompagnement des salariés vers une fin de carrière adaptée, en particulier pour les femmes, qui représentent actuellement plus de 70% de ses bénéficiaires.

Afin de rendre le dispositif plus incitatif et d'en faire autant un outil de prolongation d'activité que de transition vers la retraite, il est aménagé comme suit :

- le dispositif est accessible à compter de 60 ans, dès lors que le salarié remplit les conditions en vigueur à la date de promulgation de la loi transposant le présent accord ;

- conformément aux dispositions du code du travail, « le refus de l'employeur est justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise » : cette justification écrite et motivée tient notamment compte de l'impact du passage à temps partiel sur la continuité d'activité de l'entreprise ou du service concerné et des tensions de recrutement objectives sur le poste concerné ; en cas de refus, le salarié peut solliciter, s'ils existent, les membres de la délégation du personnel au comité social et

[1] LOI n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

économique, dans le cadre de leurs attributions conformément aux dispositions des articles L.2312-5 et L.2312-8 du Code du travail ;

- le recours à la retraite progressive fait l'objet d'un suivi dans le cadre de l'information et de la consultation du comité social et économique prévues au c) du 5° du II. de l'article L.2312-26 du Code du travail, portant sur le bilan du travail à temps partiel ;

- les salariés concernés peuvent demander, sous réserve de l'accord de leur employeur, que leurs cotisations retraite soient calculées sur la base du salaire équivalent temps plein. En plus de la part de cotisations patronales supplémentaires dont l'employeur devra s'acquitter, celui-ci peut prendre à sa charge tout ou partie de la part salariale ; ces dispositions font l'objet d'une adaptation pour les salariés en forfait jours ;

- au moment de l'entrée dans le dispositif, le salarié et l'employeur peuvent convenir ensemble des éventuelles missions de tutorat ou de mentorat assurées par le salarié ;

- par ailleurs, les efforts doivent être poursuivis pour mieux faire connaître le dispositif au grand public : les caisses de retraite, en particulier, doivent mettre en place une communication dédiée *via* leurs différents supports d'information, par exemple *via* Info Retraite.

Les autres dispositions relatives à la retraite progressive actuellement en vigueur demeurent inchangées, et notamment la condition de durée d'assurance requise de 150 trimestres.

### Article 4.3.2. Renforcer l'attractivité du dispositif de cumul emploi retraite

Le dispositif de cumul emploi retraite permet à un retraité qui reprend un emploi de cumuler ses pensions de retraite avec ses revenus d'activité. Grâce aux cotisations versées au titre de cette nouvelle activité, des droits additionnels sont acquis. Ainsi, lors de la cessation définitive de toute activité professionnelle, la pension de retraite globale est plus élevée.

Afin de clarifier le dispositif, les signataires du présent accord conviennent que le salarié retraité, recruté en contrat à durée indéterminée, peut se voir appliquer l'ensemble des règles de droit commun relatives à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

## Article 5. Comité de suivi de la transposition de l'accord par les pouvoirs publics

Les parties signataires s'engagent à demander la transposition législative et réglementaire de l'accord et à défendre son respect fidèle dans le cadre de cette transposition.

A cet effet, un comité de suivi de la transposition du présent accord par les pouvoirs publics est constitué jusqu'à publication de l'ensemble des textes législatifs et réglementaires relatifs au présent accord.

Son rôle est :

- d'examiner la transposition fidèle de l'esprit du présent accord et de ses dispositions par les pouvoirs publics, s'agissant de définir les règles législatives et réglementaires nécessaires à son application ;

- le cas échéant, de définir une position commune sur les dispositions des projets d'amendements gouvernementaux dans le cadre des débats parlementaires, et des projets de décrets une fois le texte de loi voté et promulgué.

Il s'assure, dans le cadre de la transposition législative et/ou réglementaire, que des délais raisonnables de mise en œuvre soient prévus afin de permettre, le cas échéant, l'adaptation des accords collectifs en vigueur.

Il est composé des organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel signataires du présent accord. Il se réunira à l'initiative d'au moins une organisation syndicale ou patronale signataire.

## Article 6. Comité de suivi de la mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un comité de suivi paritaire relatif à la mise en œuvre du présent accord est constitué des organisations de salariés et d'employeurs signataires. Il peut recourir à des expertises externes, ainsi qu'aux travaux examinés par la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle) s'agissant de l'évolution du taux d'activité des personnes de plus de 50 ans.

À cet effet, une première réunion de ce comité destinée à identifier les éléments à suivre, notamment en matière d'engagements de négociations dans les branches professionnelles et les entreprises, de nombre de contrats de valorisation de l'expérience conclus, et d'impacts de l'ensemble des dispositions du présent accord sur le taux d'emploi des séniors, se tiendra avant le 30 juin 2025.

Le comité de suivi se réunit ensuite selon un rythme annuel.

Il veille notamment à établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, et à analyser la mise en œuvre et l'impact du présent accord.

Par ailleurs, 6 mois avant la fin de l'expérimentation du contrat de valorisation de l'expérience, le comité de suivi formule un avis auprès des pouvoirs publics sur l'opportunité de le pérenniser.

## Article 7. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions expérimentales prévues à l'article 4.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord est subordonnée à sa transposition législative et réglementaire, puis à son extension par le Ministère du Travail.

***

Fait à Paris le 14 novembre 2024,

Pour la CPME,

Pour le MEDEF,

Pour l'U2P,

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO,