

La définition de cet emploi (emploi qui n'est pas repris en tant que tel dans la Convention collective nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises), correspond en réalité au métier conventionnel d'assistant en santé au travail, devenu avec l'accord de branche du 24 mai 2025, « conseiller en prévention des risques professionnels ». Ainsi, a priori, seuls les assistants en santé au travail (devenus donc « conseillers en santé au travail ») entrent dans la catégorie visée au 5° de l'article D. 4622-29 du Code du travail. Ce sont, en effet, bien les conseillers en prévention des risques professionnels (ou ASST, référence légale) qui contribuent à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de vingt salariés. Les assistants de l'équipe pluridisciplinaire ont plus une mission d'assistance administrative. Ils pourraient éventuellement participer à la CMT dans le cadre du 6°. On confirmera une nouvelle fois qu'il ne s'agit pas d'une obligation (les assistants de

l'équipe pluridisciplinaire n'étant pas recrutés après avis des médecins du travail) mais d'une possibilité qui pourrait notamment être prévue dans le règlement intérieur. De même, les secrétaires médicaux ou les assistants sociaux ne relèvent pas expressément de la liste mentionnée à l'article D. 4622-29 précité.

Aussi, s'agissant des infirmiers, si le texte n'apporte pas de précisions, il nous semble opportun que ce soient les infirmiers en santé au travail qui soient représentés au sein de la CMT (en lien avec l'obligation, dans les SPSTI, de formation des infirmiers DE).

Enfin, à noter qu'en dehors des représentations prévues par le code du travail, la participation occasionnelle d'invités à cette instance est toujours possible.

On conclura en rappelant que le SPSTI élabore, au sein de la CMT, un projet de service qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens. ■

EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

Favoriser le maintien en activité des salariés seniors

Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social (JO du 25 octobre 2025)

Conformément à la loi précitée, nous vous proposons un focus sur deux points essentiels de cette loi pour favoriser le maintien en activité des salariés seniors:

- La retraite progressive
- La mise à la retraite pour un salarié qui remplissait les conditions légales de départ à la retraite lors de son embauche

La retraite progressive

Tout d'abord, à noter que l'article 5 de la loi précitée renforce l'encadrement des motifs de refus opposés par l'employeur à une demande de passage à temps partiel ou à temps réduit dans le cadre de la retraite progressive.

Pour rappel, la retraite progressive permet à un salarié qui remplit les conditions légales de réduire son activité en fin de carrière tout en percevant une fraction de sa retraite (Code la Sécurité Sociale, art. L. 161-22-1-5).

Cette baisse de l'activité prend la forme d'un passage à temps partiel pour les salariés soumis à l'horaire collectif ou à temps réduit pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours. Si jusqu'alors un employeur ne pouvait s'opposer à la demande d'un salarié que s'il justifiait d'une incompatibilité de la durée de travail demandée avec l'activité économique de l'entreprise, la loi du 24 octobre 2025 apporte des précisions quant à cette notion d'incompatibilité. Elle mentionne en effet que « la justification apportée par l'employeur rend

notamment compte des conséquences de la réduction de la durée du travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné » (C. trav., art. L. 3123-4-1, al. 2 et L. 3121-60-1, al. 2 modifiés).

La mise à la retraite pour un salarié qui remplissait les conditions légales de départ à la retraite lors de son embauche

Le code du travail énonce désormais que les dispositions sur la mise à la retraite sont applicables y compris aux salariés ayant déjà atteint l'âge légal d'attribution de la retraite à taux plein au moment de leur embauche (soit 67 ans aux termes de l'article L.351-8 alinéa 1er du code de la sécurité sociale). Autrement dit, un salarié retraité peut être recruté en CDI alors qu'il a déjà atteint l'âge de la retraite à taux plein, et se voir appliquer l'ensemble des règles de droit commun relative à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (C. trav., art. L.1237-5, al. 1 et 7 modifiés).

Pour rappel, l'Article L.1237-7 du Code du travail énonce que « La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9. Chaque salarié ne peut bénéficier que d'une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite. L'indemnité est attribuée lors de la première liquidation complète de la retraite. » Ce texte pose ainsi le principe d'unicité de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

Pour rappel, l'article L.1237-5 du Code du travail précise que « La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint, y compris avant son embauche, l'âge mentionné au 1^{er} de l'article L.351-8 du code de la sécurité sociale sous réserve des septième à neuvième alinéas: Un âge inférieur peut être fixé, dans la limite de celui prévu au premier alinéa de l'article L.351-1 du code de la sécurité sociale, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale [...] ».

L'article L.1237-6 du Code du travail quant à lui indique que « L'employeur qui décide une mise à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L.1234-1. »

Enfin, l'article L.1237-8 du Code du travail prévoit que « Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. »

Mais en tout état de cause, le salarié ne peut bénéficier que d'une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite.

In fine, un employeur peut mettre à la retraite un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, même si ce salarié a déjà été mis à la retraite dans le passé. La seule restriction posée par la loi concerne l'attribution de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite, qui ne peut être versée qu'une seule fois, lors de la première liquidation complète de la retraite. ■

AGENDA

4 mars
Conseil d'administration
Grand Hôtel – Paris 9^e

5 mars
Journée d'étude
Grand Hôtel – Paris 9^e

12 mars
Groupe ASMT Toxicologie
Rue de la Rosière – Paris 15^e

17 mars
Comité de directeurs
Rue de la Rosière – Paris 15^e

18 mars
Commission Systèmes d'information
Rue de la Rosière – Lieu sous réserve de modification)

23 au 27 mars
Rencontres Santé-Travail
Dans toute la France