

Octobre 2026

SOH!

NEWS

n°3



ÉDITORIAL

Une rentrée... d'octobre

Nous avons rendez-vous il y a quelques semaines, mais septembre en a décidé autrement : il a filé, pour vous comme pour nous, sans doute. Voici donc notre newsletter d'octobre, qui a eu le temps de s'étoffer.

Au sommaire, comme toujours : actualités juridiques et un dossier de fond, cette fois consacré à l'emploi des seniors. Le sujet s'installe durablement dans l'agenda des entreprises. Nous faisons le point sur ce qu'il faut retenir et anticiper.

Le cabinet a lui aussi fait sa rentrée : Aude et Eva viennent renforcer l'équipe, et nous vous laissons découvrir leur portrait un peu plus bas.

Bonne lecture !

Diane DUBRUEL - MOTTE, Avocate associée

SOH!

SOMMAIRE

01

ARTICLE

EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS, Loi « seniors » : ce qui change concrètement pour les entreprises

02

FLASH INFOS

Santé mentale au travail : un enjeu juridique qui appelle une démarche structurée

Rupture conventionnelle : une indemnisation chômage plus courte depuis le 1er septembre 2026

Heures supplémentaires : l'imprécision des temps de trajet ne suffit pas à écarter le décompte du salarié

03

ENGAGEMENT

Montpellier 2026 > Lille 2027 : SOLUCIAL AVOCATS au cœur du Congrès national ACE

SOLUCIAL AVOCATS décrypte l'actualité sociale pour la Chambre de Commerce Franco-Belgo-Luxembourgeoise

04

FORMATION :

Découvrez notre offre de formation

05

QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

Arrivée d'Eva JOLY et d'Aude RAKOTONATOANDRO

Rentrée rime avec cohésion chez SOLUCIAL AVOCATS

06

SOLUCIAL LIVE :

L'équipe Solucial a partagé sur LinkedIn

01 ARTICLE

EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

Loi « seniors » : ce qui change concrètement pour les entreprises

Depuis le 24 octobre 2025, une nouvelle loi impose aux entreprises de renforcer leurs outils de maintien et de retour à l'emploi des salariés expérimentés. Négociations obligatoires, nouveaux rendez-vous professionnels, création d'un « CDI senior » ... voici ce qu'il faut retenir.

UNE RÉFORME ISSUE DU DIALOGUE SOCIAL

Face à l'allongement des carrières et au vieillissement de la population active, les partenaires sociaux ont conclu plusieurs accords nationaux interprofessionnels. Ils ont été transposés par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, dite « loi seniors ».

Ses quatre objectifs :

- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés ;
- lutter contre les ruptures de parcours professionnel ;
- anticiper davantage les fins de carrière ;
- renforcer le dialogue social sur la gestion des âges.

Pour les entreprises, cela se traduit par de nouvelles obligations de négociation, mais aussi par des outils inédits pour recruter et fidéliser les salariés expérimentés.

1. Une nouvelle obligation de négocier

Au niveau des branches professionnelles. Une négociation spécifique doit désormais porter sur le recrutement des salariés expérimentés, leur maintien dans l'emploi, l'aménagement des fins de carrière (retraite



progressive, temps partiel) et la transmission des savoirs (tutorat, mentorat, mécénat de compétences). Sauf accord contraire, elle a lieu tous les trois ans.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés. La négociation sur l'emploi des salariés expérimentés s'intègre désormais à la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), au titre de l'article L. 2242-2-1 du Code du travail.

Concrètement : si vous employez plus de 300 salariés, cette thématique doit être intégrée à votre prochaine négociation GEPP.

2. Deux nouveaux rendez-vous pour la seconde partie de carrière

La loi structure l'accompagnement individuel autour de deux entretiens clés (L. 6315-1 du Code du travail) :

Le rendez-vous de mi-carrière. Dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière, un entretien de parcours professionnel

doit aborder les recommandations du médecin du travail, l'adaptation du poste, la prévention de l'usure professionnelle et les besoins de formation.

Le rendez-vous de fin de carrière. Le premier entretien de parcours professionnel se tenant dans les deux ans précédant les 60 ans du salarié doit traiter des conditions de maintien dans l'emploi, des aménagements possibles et de la retraite progressive.

3. Le CDI senior : un nouveau contrat pour sécuriser le recrutement

C'est la mesure la plus concrète de la réforme : la création, à titre expérimental pour cinq ans, du contrat de valorisation de l'expérience (CVE), surnommé « CDI senior ».

Il s'adresse aux demandeurs d'emploi :

- âgés d'au moins 60 ans (ou 57 ans si un accord de branche étendu le prévoit) ;
- inscrits à France Travail ;
- ne bénéficiant pas encore d'une retraite à taux plein.

Ce contrat applique les règles du CDI classique, avec une particularité de taille : l'employeur peut y mettre fin lorsque le salarié remplit les conditions d'une retraite à taux plein. L'objectif est clair — donner aux employeurs davantage de visibilité pour oser recruter des candidats proches de la retraite.

4. Des fins de carrière plus faciles à aménager

Retraite progressive : un refus mieux encadré. L'employeur doit désormais justifier tout refus en démontrant l'impact de la réduction du temps de travail sur la continuité de l'activité ou les difficultés de recrutement liées au poste (L. 3123-4-1 et L. 3121-60-1 du Code du travail).

Indemnité de départ à la retraite : un nouvel usage possible. Un accord collectif peut



désormais prévoir que cette indemnité serve à maintenir tout ou partie de la rémunération d'un salarié qui réduit son activité en fin de carrière (art. L. 1237-9 du Code du travail).

Ce qu'il faut retenir

Les salariés expérimentés deviennent un véritable enjeu de politique RH, qui dépasse largement la seule question du départ à la retraite. Pour anticiper ces évolutions, les entreprises doivent :

- intégrer l'emploi des seniors dans leurs négociations collectives ;
- structurer la transmission des compétences ;
- adapter leurs entretiens de parcours professionnel ;
- faciliter les aménagements de fin de carrière.

La loi seniors invite ainsi à passer d'une simple gestion de la fin de carrière à une véritable politique de valorisation de l'expérience.

Nos équipes se tiennent à votre disposition pour vous accompagner dans cette conduite du changement.



MARIE DELAUTRE
Directrice de missions

02

FLASH INFO

RUPTURE CONVENTIONNELLE : UNE INDEMNISATION CHÔMAGE PLUS COURTE DEPUIS LE 1ER SEPTEMBRE 2026

La loi transposant l'avenant n°3 du 25 février 2026 a revu à la baisse la durée maximale d'indemnisation dans la cas d'une rupture conventionnelle du contrat de travail.

Ce qui change en métropole

Depuis le 1er septembre 2026, la durée maximale d'indemnisation après une rupture conventionnelle est de :

- **15 mois** pour les moins de 55 ans (contre 18 mois auparavant) ;
- **20,5 mois** pour les 55 ans et plus (contre 22,5 mois pour les 55-56 ans et 27 mois pour les 57 ans et plus jusqu'ici).

Et en Outre-mer ?

Les résidents d'Outre-mer (hors Mayotte)

bénéficient toujours de durées plus longues, mais elles sont elles aussi revues à la baisse :

- 20 mois pour les moins de 55 ans (contre 24 mois auparavant) ;
- 30 mois pour les 55 ans et plus (durée inchangée pour les 55-56 ans, mais en baisse pour les 57 ans et plus, qui bénéficiaient jusqu'ici de 36 mois).

Quelle date retenir ?

Les nouvelles règles concernent les salariés dont le contrat de travail prend effectivement fin à compter du 1er septembre 2026. C'est donc la date de fin effective du contrat qui compte, et non la date de signature de la convention de rupture.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES : L'IMPRÉCISION DES TEMPS DE TRAJET NE SUFFIT PAS À ÉCARTER LE DÉCOMPTÉ DU SALARIÉ

Cass. soc., 2 septembre 2026, n° 25-16.106, publié au Bulletin

Les faits

À l'appui de sa demande de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, un salarié produit un tableau indiquant, pour chaque demi-journée travaillée, ses heures de début et de fin d'activité.

La position de la cour d'appel

La cour d'appel le déboute au motif que ce tableau incluait des temps de trajet en nombre indéterminé, non distingués des heures de travail, et ne constituait donc pas un élément suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre.

La décision de la Cour de cassation

La chambre sociale casse l'arrêt au visa de l'article L. 3171-4 du code du travail : même s'il intègre des temps de trajet dont l'importance n'est pas isolée, un tableau de ce type permet à l'employeur de répondre utilement. En exigeant du salarié qu'il établisse seul la part des trajets dans son décompte, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur lui seul.

À retenir

Le salarié n'a pas à produire un décompte irrécusable : il lui suffit d'apporter des

éléments suffisamment précis pour que l'employeur puisse y répondre. Face à un tableau même approximatif, l'employeur ne peut donc pas se contenter d'en critiquer les imperfections. Il doit produire ses propres

éléments de contrôle du temps de travail, ce qui rappelle l'importance de disposer d'outils fiables de contrôle du temps de travail.

SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : UN ENJEU JURIDIQUE QUI APPELLE UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE

Désignée Grande Cause nationale en 2025 et portée par une dynamique qui se poursuit en 2026, la santé mentale s'impose désormais comme un enjeu majeur de santé publique. Cette reconnaissance traduit une prise de conscience collective de l'importance de prévenir les troubles psychiques et de favoriser le bien-être mental dans tous les domaines de la vie, y compris au travail.

La santé mentale ne relève plus uniquement de la qualité de vie et des conditions de travail : elle est devenue **un enjeu majeur de prévention** des risques professionnels et de sécurisation juridique.

L'obligation de sécurité de l'employeur ne se limite plus à la prévention des risques physiques. Elle implique également d'identifier, d'évaluer et de prévenir les facteurs susceptibles d'altérer la santé psychique des salariés.

À défaut d'une démarche de prévention adaptée, l'entreprise peut voir sa responsabilité engagée, notamment en matière de risques psychosociaux, de harcèlement moral, de manquement à l'obligation de prévention ou encore de faute inexcusable.

Pour être efficace, cette démarche doit reposer sur un **diagnostic objectif et partagé**. Celui-ci peut notamment s'appuyer sur :

- ✓ le DUERP ;
- ✓ les indicateurs sociaux (absentéisme, turnover, accidents du travail...) ;
- ✓ les enquêtes RPS ou QVCT ;
- ✓ les alertes et signalements internes.

L'association du CSE constitue un levier essentiel pour partager les constats et construire un dialogue social de qualité. Une attention particulière doit également être portée au traitement des données personnelles et des données de santé afin de garantir la conformité de la démarche.

Au-delà du diagnostic, la prévention passe par la définition d'une véritable stratégie : accord collectif ou plan d'action, objectifs partagés, engagements réciproques, articulation avec les accords existants et mise en place d'indicateurs de suivi permettant d'évaluer l'efficacité des mesures adoptées.

La santé mentale est aujourd'hui un véritable sujet de gouvernance. Elle constitue un levier de performance sociale, mais aussi un enjeu de conformité juridique qui mérite d'être anticipé plutôt que subi.

À noter : SOLUCIAL AVOCATS propose d'animer une formation dédiée à la santé mentale au travail, à votre demande, en mode intra-entreprise. Elle permettra d'aborder les enjeux juridiques, les outils de diagnostic, les modalités de négociation de votre futur accord ou plan d'action ainsi que les méthodes de suivi des actions mises en œuvre.

N'hésitez pas à nous contacter sur ce sujet !



MARIE DELAUTRE
Directrice de missions

03 ENGAGEMENT

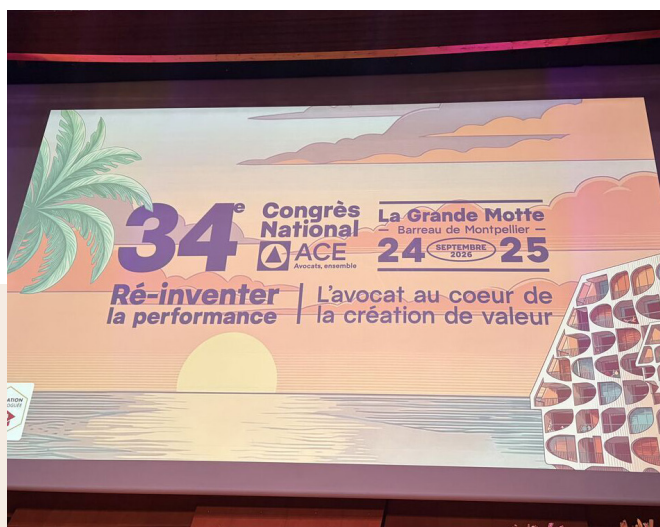
MONTPELLIER 2026 > LILLE 2027 : SOLUCIAL AVOCATS AU CŒUR DU CONGRÈS NATIONAL ACE

Diane DUBRUEL-MOTTE, associée du cabinet, était présente au Congrès national ACE (Avocats, Ensemble) qui s'est tenu à Montpellier autour du thème « Réinventer la performance ».

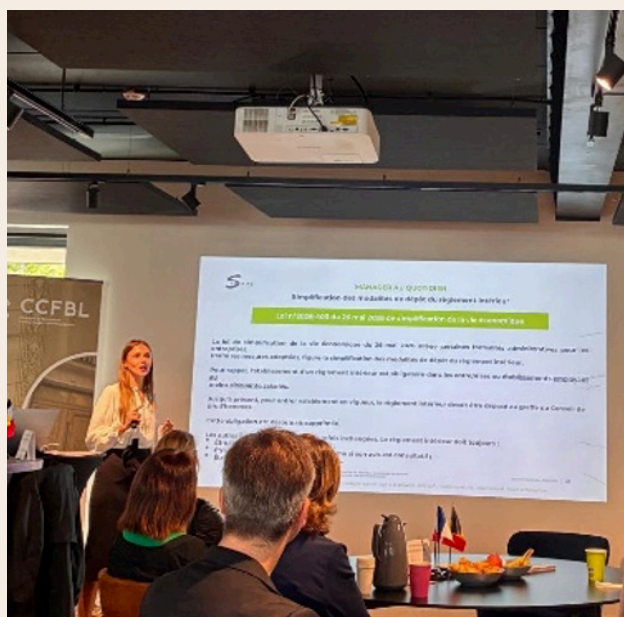
Au programme : de riches échanges, du partage d'expériences et une belle énergie collective. Un grand bravo à l'ACE Ouest Méditerranée pour l'organisation de cette édition

Et la suite s'écrit chez nous ! L'an prochain, c'est Lille qui accueillera le Congrès national ACE. Une belle occasion de mettre en lumière les Hauts-de-France et le dynamisme de la profession dans la région.

Le rendez-vous est pris : à l'année prochaine, à Lille !



SOLUCIAL AVOCATS DÉCRYPTE L'ACTUALITÉ SOCIALE POUR LA CHAMBRE DE COMMERCE FRANCO-BELGO- LUXEMBOURGEOISE



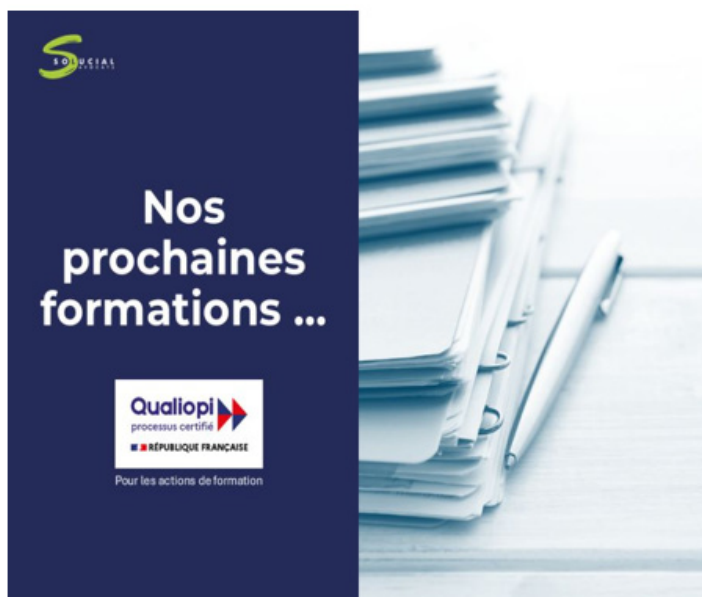
Agathe Krzykala, collaboratrice et responsable de mission, est intervenue devant les entreprises membres de la Chambre de Commerce Franco-Belgo-Luxembourgeoise pour présenter les dernières actualités du droit social français.

Points d'alerte, nouveautés à anticiper... et un regard croisé particulièrement enrichissant avec les tendances côté belge, présentées avec beaucoup de clarté par Emilie Mercenier. Une belle illustration de l'intérêt d'échanger de part et d'autre de la frontière sur des enjeux RH communs.

Un grand merci à Emilie Houriez et Mathieu Bometon pour leur accueil chez RM Boulanger, ainsi qu'à Patricia De Backer pour l'invitation

04 FORMATION

DÉCOUVREZ NOS PROCHAINES FORMATIONS :



L'ESSENTIEL DU DROIT SOCIAL POUR MANAGER AU QUOTIDIEN

19 NOVEMBRE 2026 | 8H30 • 17H00

MAITRISE ET ENJEUX DES ATMP

10 DÉCEMBRE 2026 | 8H30 • 12H30

RENOUVELLEMENT DU CSE

15 DÉCEMBRE 2026 | 8H30 • 17H00

D'autres formations sont disponibles. N'hésitez pas à demander nos programmes !
Ces formations peuvent être réalisées en intra et en inter et prises en charge auprès de vos OPCO.

Pour tout renseignement : secretariat@solucial.com

05 QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

NOUVELLES ARRIVÉES

EVA JOLY, AVOCATE COLLABORATRICE

« Le 21 septembre, j'ai eu le plaisir de rejoindre le cabinet SOLUCIAL ! Avocate en droit social depuis 2023, j'accompagne les employeurs sur tous leurs sujets de droit du travail, de santé au travail et de sécurité sociale, que ce soit pour les conseiller au quotidien ou les défendre devant les juridictions.

Titulaire d'un premier master en droit de la santé au travail et d'un second en droit privé approfondi, parcours droit social, j'ai à cœur de proposer un droit rigoureux, mais aussi concret et accessible, avec des solutions claires et adaptées à la réalité des entreprises. »



AUDE RAKOTONATOANDRO, EN ATTENTE DE PRESTATION DE SERMENT

« Diplômée en 2024 d'un Master en droit de l'Union européenne, j'ai eu l'opportunité de réaliser mon stage final au sein du cabinet SOLUCIAL AVOCATS. C'est avec enthousiasme que je poursuis aujourd'hui mon parcours à leurs côtés, d'abord en qualité de juriste, puis de collaboratrice à compter du 2 novembre 2026. Je me réjouis de rejoindre cette équipe engagée et d'accompagner ses clients dans leurs projets. »

RENTRÉE RIME AVEC COHÉSION CHEZ SOLUCIAL AVOCATS !

Après l'été, quoi de mieux que de se retrouver ensemble, loin des dossiers et des audiences, pour lancer la nouvelle saison sur les meilleures bases ?

Toute l'équipe de SOLUCIAL AVOCATS s'est réunie pour une journée placée sous le signe de la cohésion, de la bonne humeur et d'un brin de compétition

Au programme : des défis en équipe, de la stratégie, du rire... et une belle occasion de se découvrir autrement. Parce qu'un cabinet qui avance, c'est d'abord une équipe qui se connaît, se fait confiance et sait jouer collectif !

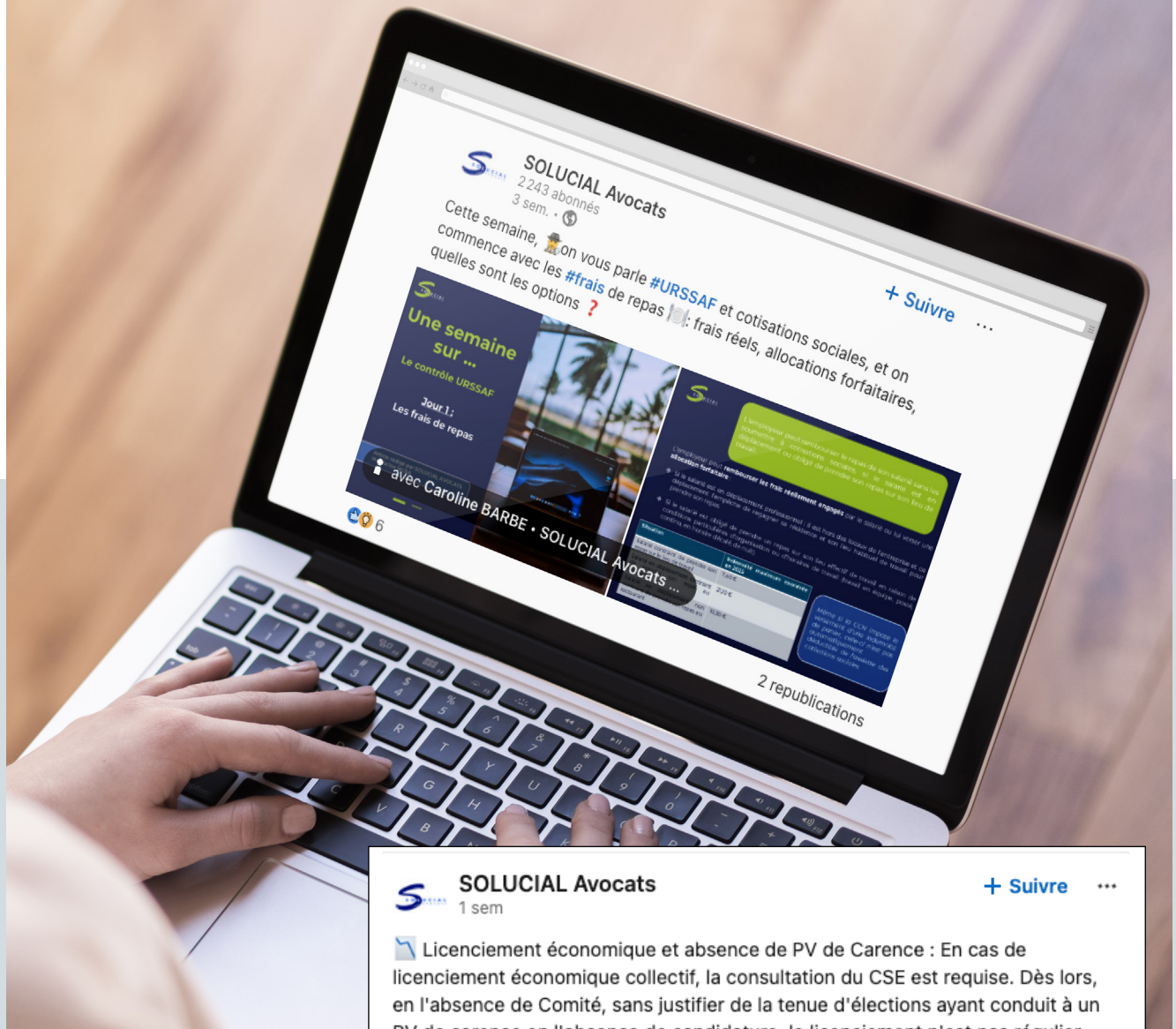
Un grand bravo à l'équipe BLEUE, grande gagnante de cette édition ! Rendez-vous à la prochaine pour la revanche

Une rentrée sous le signe de l'énergie collective... et nous sommes plus que jamais prêts à accompagner nos clients cette année ! Un grand merci à Hall U Need pour leur accueil !



06 SOLUCIAL LIVE !

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn.



**SOLUCIAL Avocats**
1 sem

[+ Suivre](#) ...

 **Licenciement économique et absence de PV de Carence : En cas de licenciement économique collectif, la consultation du CSE est requise. Dès lors, en l'absence de Comité, sans justifier de la tenue d'élections ayant conduit à un PV de carence en l'absence de candidature, le licenciement n'est pas régulier.**

 Mais qu'en est il si l'entreprise a bien tenu des élections, récemment annulées, et s'est trouvée dans l'impossibilité de tenir de nouvelles élections avant le prononcé de sa liquidation ?

 Une réponse pragmatique donnée par le juge administratif 

**Actualités :**
Licenciement d'un salarié protégé : l'absence de CSE et de PV de carence ne fait pas toujours obstacle à l'autorisation de licenciement



**L'absence de CSE et de procès-verbal de carence interdit-elle automatiquement à l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement économique d'un salarié protégé ? Le Conseil d'Etat répond par la négative dans une situation particulière.**
Dans une décision du 24 juillet 2020, le Conseil d'Etat précise les conséquences de l'absence de CSE et de procès-verbal de carence sur l'autorisation de licenciement économique d'un salarié protégé.
En principe, lorsque l'entreprise s'est tenue de mettre en place un CSE, l'inspecteur du travail ne peut autoriser le licenciement si celui-ci n'a pas été mis en place et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.
Le Conseil d'Etat apporte toutefois une exception à ce principe.
En l'espèce, les élections professionnelles avaient été annulées par le juge et l'ouverture de la liquidation judiciaire de la société avait rendu inopérablement impossible l'organisation de nouvelles élections. Dans ces circonstances, l'absence de procès-verbal de carence ne faisait pas obstacle à l'autorisation du licenciement par l'inspecteur du travail.
L'absence de CSE et des procès-verbal de carence n'entraîne donc pas systématiquement l'impossibilité d'obtenir l'autorisation de licencier un salarié protégé.
Source : CE 24 juillet 2020, n° 503790

 7



Diane DUBRUEL - MOTTE • SOLUCIAL ...

• 2e + Suivre ...

Co-Président chez CJD Lille
1 sem

il reste des places !

Marie DELAUTRE • SOLUCIAL Avocats
SOLUCIAL Avocats



Arnaud GOREZ • 2e

Animateur et Intervenant
4 sem • Modifié

+ Suivre

Bonsoir je vous rappelle notre journée de formation exceptionnelle :

NOUVEAUTE 2026 EN PARTENARIAT AVEC SOLUCIAL AVOCATS... plus



Bulletin d'inscription Formation présentielle ou digitale SYNERLIS
form.jotform.com

4

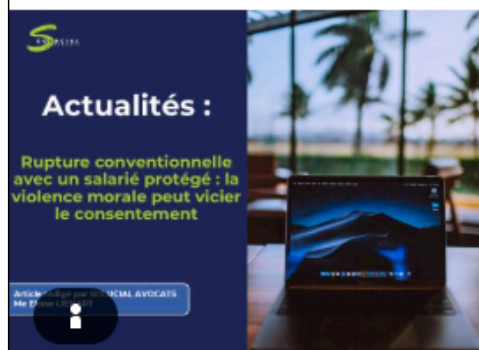


SOLUCIAL Avocats

2 sem

+ Suivre ...

🔥 **Rupture conventionnelle et violence morale : quels éléments à prendre en compte lorsque l'Inspecteur du travail est saisi d'une autorisation concernant un salarié protégé et doit contrôler l'absence de vice du consentement ?**
Un arrêt brulant, dans des circonstances délicates.... tous les détails ↓



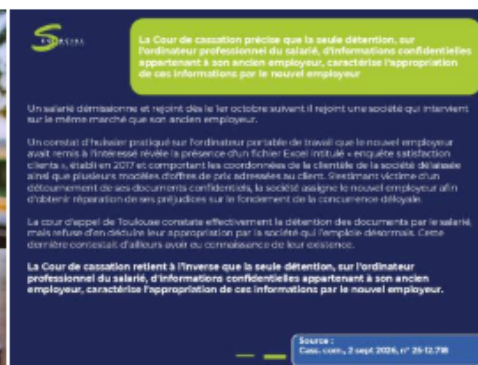
SOLUCIAL Avocats

3 sem

+ Suivre ...

🔥 **Concurrence déloyale : le fait qu'un fichier du précédent employeur se trouve sur l'ordinateur professionnel du salarié chez son nouvel employeur suffit à caractériser l'existence d'une concurrence déloyale** ↓

1 republication



7

1 republication

06 SUITE



SOLUCIAL Avocats
3 sem

+ Suivre ...

Prime transport : du nouveau en cette fin d'année 2026



SOLUCIAL

Evolution du régime social de la prime transport

💡 Objet de la prime transport : elle permet à l'employeur de prendre en charge tout ou partie des frais de carburant engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par les salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail :
soit est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur
soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire
- ou dont les horaires de travail ne leur permettent pas d'utiliser un mode collectif de transport.

💡 Les sommes versées par l'employeur au titre de la prime transport sont en principe exonérées de cotisations sociales et de CSG et CRDS dans la limite de **300 €** (limite globale de 600 € avec le forfait mobilités durables).

Cette exonération n'est toutefois pas cumuleable avec la prise en charge partielle des frais de transport public.

BOSS – Actualité du 6 août 2026

SOLUCIAL

Evolution du régime social de la prime transport

💡 Le Gouvernement a décidé de faire évoluer, pour l'exercice 2026, le régime social de cette prime :

la limite d'exclusion applicable à la prise en charge des frais de carburant sera portée de **300 à 600 €** par an et par salarié

ces deux conditions seront suspendues jusqu'au 31 décembre 2026 :

- absence de desserte par un service public de transport collectif régulier
- non-cumul avec la prise en charge des frais de transport public

📅 Dans l'attente de la publication des textes, il est admis, par tolérance, que les employeurs aient pu anticiper ces modifications dans leurs déclarations au titre de l'année 2026

BOSS – Actualité du 6 août 2026

Octobre 2026

SOH!

NEWS

n°3



Rédactrice en cheffe
Anaïs VANDAËLE

Associés
Diane DUBRUEL-MOTTE
Louis VANEECLOO
Caroline BARBE



PARIS

9 rue Beaujon
75008 Paris
+33 (0)1 47 04 27 55

LILLE

3 rue Jeanne Maillotte
CS 91010 - 59011 Lille Cedex
Parking et métro :
République
+33 (0)3 20 42 19 66

MARSEILLE

77 Cours Pierre Puget
13006 Marseille
+33 (0)4 91 47 37 62

www.solucial.com

