



Accédez au Catalogue des accords d'entreprises par thématiques, secteurs et dates
[Catalogue des accords](#)

Accueil » Relations collectives » Relations sociales nationales » France : Decathlon développe de nouveaux dispositifs en faveur de l'emploi des seniors

France : Decathlon développe de nouveaux dispositifs en faveur de l'emploi des seniors

L'entreprise française de distribution d'articles de sport a signé le 20 janvier son quatrième accord sur l'emploi des seniors avec les syndicats CFTD et Unsa. Ce texte, qui s'applique du 1er février 2025 au 31 janvier 2028, réaffirme les engagements de Decathlon en faveur du maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus. Il propose de nouveaux outils afin d'améliorer les conditions de travail et renforce les mesures de fin de carrière.

Par Nathalie Tran. Publié le 27 mars 2025 à 15h54 - Mis à jour le 27 mars 2025 à 15h56

Decathlon (25.000 salariés en France) a signé le 20 janvier son quatrième accord triennal sur l'emploi des seniors. Le texte, entré en vigueur le 1er février 2025, vise à favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs de 55 ans et plus (50 ans pour les travailleurs handicapés) et réaffirme les différents dispositifs existants. Parmi ceux-ci : la possibilité d'un passage à temps partiel avec maintien des cotisations salariales à taux plein, un aménagement du travail sur quatre jours ainsi qu'une limitation de l'amplitude horaire à dix heures par jour pour les employés et agents de maîtrise dès 50 ans. La visite annuelle de prévention pour les salariés en CDI ayant plus de cinq ans d'ancienneté est également maintenue. Plusieurs campagnes de communication et sensibilisation seront par ailleurs mises en place sur la prévention du cancer, les risques cardiovasculaires et l'importance de l'activité physique et sportive dans le cadre du nouvel accord.

➤ De nouvelles mesures pour améliorer les conditions de travail

Les signataires ont introduit plusieurs mesures destinées à améliorer les conditions de travail des seniors. Ceux qui travaillent en magasin pourront, à leur demande, ne pas être planifiés sur des *“déménagements”* de nuit, c'est-à-dire procéder à des réaménagements du point de vente entre 21h et 6h du matin. Jusqu'ici, les *“déménagements”* pouvaient seulement être limités à une nuit par semaine, et ce, uniquement entre 21h et minuit. De même, les seniors pourront demander à ce que le nombre de leurs réceptions de marchandise soit réduit. Celui-ci sera décidé par le manager en fonction des préconisations du médecin du travail. Des commandes de tablettes (à la place du téléphone) pourront également être proposées si la personne fait part de son problème de vue. Enfin, les cadres pourront bénéficier à leur demande d'un forfait jours réduit à 60%.

➤ Financement de la participation forfaitaire obligatoire lors de l'utilisation du CPF

La **participation forfaitaire obligatoire** de 102,23 € (depuis le 26 décembre 2024) restant à la charge du salarié lors de l'utilisation du CPF sera supportée par l'entreprise à hauteur de 50% pour les salariés d'au moins 55 ans en CDI et ayant 10 ans d'ancienneté. L'entreprise lancera aussi une campagne de communication destinée aux personnes de 40 ans et plus afin de les sensibiliser sur l'utilisation du CPF avant le départ à la retraite. Les différentes formations spécifiques aux seniors sont par ailleurs maintenues. Par exemple, dès 45 ans, les salariés travaillant en magasin peuvent suivre une formation gestes et postures d'une journée, avec un renouvellement tous les 5 ans. Ils peuvent également bénéficier d'une formation de préparation à la retraite en présentiel à partir de 55 ans et demander un bilan individuel retraite à partir de 58 ans. Un module en ligne pour *“comprendre et anticiper la retraite”* est par ailleurs proposé à tous les collaborateurs dès 35 ans (au lieu de 40 ans jusqu'ici). Enfin, en cas de retraite progressive (deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite et 150 trimestres, soit 62 ans aujourd'hui), les cotisations vieillesse de base et complémentaires obligatoires seront maintenues à hauteur d'un temps complet. Decathlon prendra à sa charge la part patronale de ces cotisations et les années passées en retraite progressive seront considérées comme des années à temps plein pour le calcul de la prime de départ à la retraite.

Nathalie Tran