

Dernière mise à jour le 24 juillet 2025

Le contrat de valorisation de l'expérience (CVE) : Un nouveau contrat senior

Le projet de loi qui transpose les ANI Seniors, voté par le Sénat le 10 juillet 2025, instaure le contrat de valorisation de l'expérience (CVE). Découvrez les contours de ce nouveau contrat destiné exclusivement aux salariés en fin de carrière.

Sommaire

- Qu'est ce que le contrat de valorisation de l'expérience (CVE) ?
- Qui pourra bénéficier du contrat de valorisation de l'expérience (CVE) ?
- Contrat de valorisation de l'expérience (CVE) : Comment ça marche ?
- Justifier ses droits à la retraite à l'employeur
- Une mise à la retraite simplifiée pour l'employeur
- Pas de contribution patronale de 30 %
- Une entrée en vigueur attendue à l'automne 2025

Le Sénat a adopté, lors de la session parlementaire extraordinaire du 10 juillet 2025, le texte issu de la commission mixte paritaire relatif à l'emploi des seniors. Parmi les nombreuses mesures qu'il contient figure la création d'un nouveau contrat senior : le contrat de valorisation de l'expérience (CVE).

Qu'est ce que le contrat de valorisation de l'expérience (CVE) ?

Le projet de loi transposant l'ANI sur l'emploi des seniors, voté au Sénat le 10 juillet 2025, prévoit la création d'un nouveau type de [contrat de travail](#) : le "contrat de valorisation de l'expérience".

Ce CDI, réservé aux **demandeurs d'emploi de plus de 60 ans**, pourra être utilisé à titre expérimental pendant une **durée de 5 ans** à compter de la publication de la loi, attendue à l'automne 2025.

Qui pourra bénéficier du contrat de valorisation de l'expérience (CVE) ?

Pour conclure un contrat de valorisation de l'expérience, **plusieurs conditions cumulatives** devront être remplies au moment de l'embauche :

- être âgé d'au moins 60 ans (ou entre 57 et 60 ans en cas de convention et accord de branche étendu)
- être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de France Travail
- ne pas pouvoir encore bénéficier d'une retraite à taux plein
- ne pas avoir été employé dans l'entreprise ou le groupe durant les 6 mois précédents

Le salarié devra aussi fournir à l'employeur un document de l'Assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle de son

droit à retraite à taux plein.

Contrat de valorisation de l'expérience (CVE) : Comment ça marche ?

Justifier ses droits à la retraite à l'employeur

Lors de la signature du contrat de valorisation de l'expérience, le salarié devra fournir à son employeur un **document émis par l'Assurance retraite** indiquant la date estimée à laquelle il pourra bénéficier d'une retraite à taux plein.

En cas de modification ultérieure de cette date, il devra transmettre une version mise à jour de ce document à son employeur.

Une mise à la retraite simplifiée pour l'employeur

L'employeur pourra **mettre fin d'office au CVE** (sans accord du salarié) dès lors que ce dernier atteint l'âge et la durée d'assurance ouvrant droit à une retraite à taux plein, ou l'âge du taux plein automatique (67 ans).

L'employeur devra respecter un délai de préavis identique à celui prévu en cas de licenciement et verser au salarié une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

Pas de contribution patronale de 30 %

Le projet de loi prévoit **une exonération de la contribution de 30 %** normalement due sur l'indemnité de mise à la retraite. Cette exonération s'appliquera pendant 3 ans à compter de la publication de la loi. Pour prolonger cette exonération, il faudra alors passer par la loi de financement de la Sécurité Sociale.

Une entrée en vigueur attendue à l'automne 2025

Le texte ayant déjà été adopté par le Sénat, il devra être validé à la rentrée par l'Assemblée nationale. L'expérimentation débutera dès la publication au Journal officiel, probablement entre fin septembre et octobre 2025.