

Le contrat de valorisation de l'expérience

àgrume

Qu'est-ce que le contrat de valorisation de l'expérience ?

Le contrat de valorisation de l'expérience (CVE) est un CDI réservé aux seniors demandeurs d'emploi, créé à titre expérimental par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, afin de faciliter leur recrutement.

Il permet à l'employeur de mettre le salarié à la retraite dès qu'il remplit les conditions d'une pension de retraite à taux plein, sans avoir à obtenir son accord et à attendre qu'il atteigne 70 ans, et avec un régime social temporairement avantageux (période expérimentale du 26 octobre 2025 au 24 octobre 2030).

Vous pouvez générer un CVE dans le respect des conditions légales applicables avec Agrume.

Qui peut être recruté en CVE ?

Lors de l'embauche, le salarié doit remettre un document de l'assurance retraite indiquant sa date prévisionnelle d'accès au taux plein. En cas de réévaluation de cette date, il devra fournir un document actualisé.

Quelle est la nature du contrat ?

Le CVE est un CDI de droit commun, qui suit les règles habituelles en matière d'exécution et de rupture : démission, licenciement, rupture conventionnelle, etc.

Les missions devant être exercées dans le cadre de ce contrat peuvent être définies par convention ou accord de branche étendu (ex. *transmission intergénérationnelle des savoirs, telle que le tutorat*).

Quand l'employeur peut-il mettre à la retraite un salarié en CVE ?

L'employeur peut mettre le salarié à la retraite **dès qu'il a atteint les conditions** (soit d'âge et de durée d'assurance, soit par atteinte de l'âge du taux plein automatique) pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

La procédure de droit commun prévue par l'article L. 1237-5 du Code du travail, qui impose de recueillir l'accord du salarié entre 67 et 70 ans pour procéder à sa mise à la retraite, ne s'applique pas.

Par dérogation, l'employeur peut donc mettre fin au contrat dès lors que le salarié remplit les conditions du taux plein, même si celui-ci a moins de 67 ans.

Quelles sont les formalités à respecter ?

Cette mise à la retraite implique le respect d'un **délai de préavis** en application de l'article L 1237-6 du Code du travail et s'accompagne du **versement d'une indemnité** pour le salarié en application de l'article L 1237-7 du Code du travail, comme pour toute mise à la retraite.

Quel est le régime social applicable à l'indemnité de mise à la retraite ?

En cas de mise à la retraite avant le 31 décembre 2028, l'employeur est exonéré de la contribution patronale spécifique de 30 % sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite.



CSS, art. L.137-12



Que se passe-t-il si les conditions ne sont pas remplies ?

Si ni les conditions de la mise à la retraite dérogatoire, ni les conditions de la mise à la retraite de droit commun ne sont remplies, la rupture du contrat requalifiée en licenciement sera nécessairement dépourvue de cause réelle et sérieuse. Ce licenciement pourrait même être jugé discriminatoire et donc nul, puisque motivé par l'âge du salarié.

Une question ?

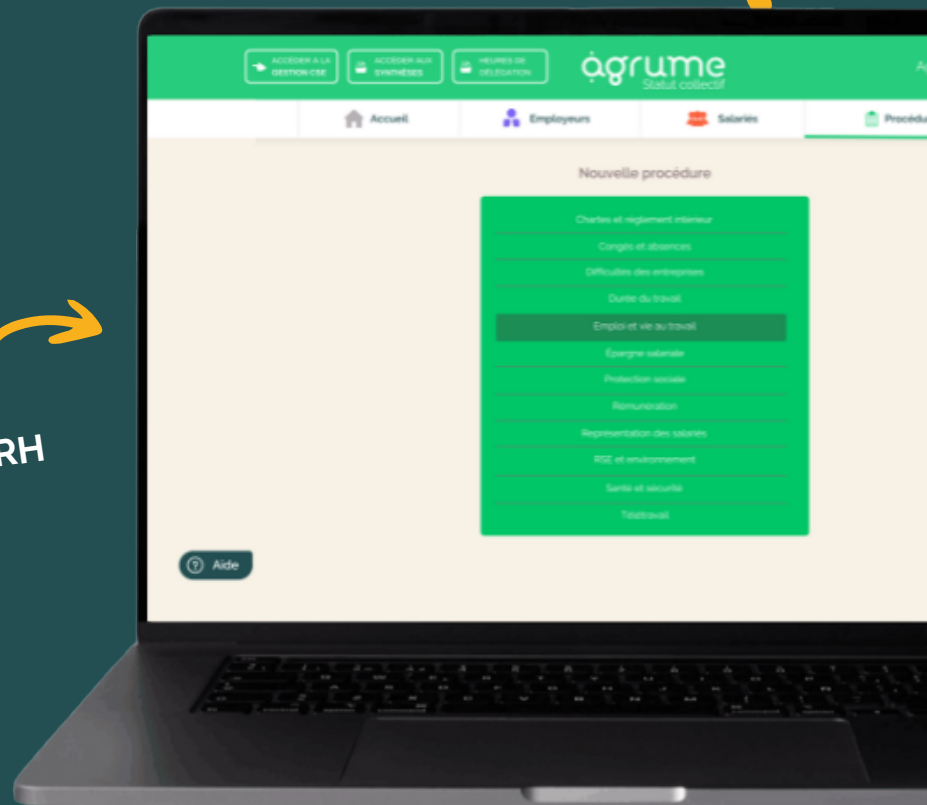
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume