

Un contrat de travail adapté aux salariés seniors



© 2025 Les Echos Publishing

Malgré une augmentation ces dernières années, le taux d'emploi des personnes âgées de 60 à 64 ans (soit 42,4 %) reste très en-deçà de la moyenne européenne (de 10,7 points, selon la Dares). En outre, les demandeurs d'emploi seniors sont, plus souvent que les autres, confrontés au chômage de longue durée.

Aussi, afin d'encourager l'embauche de ces travailleurs, l'accord national interprofessionnel « en faveur de l'emploi des salariés expérimentés » conclu le 14 novembre 2024 par les organisations patronales et les syndicats de salariés a instauré le « contrat de valorisation de l'expérience ».

Intégré dans la récente loi « portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social », dite loi « seniors », ce dispositif est entré en vigueur le 26 octobre 2025.

À noter : le contrat de valorisation de l'expérience s'applique dans le cadre d'une expérimentation de 5 ans qui durera jusqu'à fin octobre 2030.

Un contrat à durée indéterminée...

Conclu pour une durée indéterminée, le contrat de valorisation de l'expérience permet aux employeurs de recruter des

demandeurs d'emploi :

- inscrits à France Travail ;
- âgés d'au moins 60 ans ou, si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'au moins 57 ans ;
- et qui n'ont pas encore droit à une pension de retraite à taux plein (sauf notamment pour les militaires et les marins).

Par ailleurs, le salarié recruté ne doit pas avoir appartenu, dans les 6 mois précédents, aux effectifs de l'entreprise ou d'une autre entreprise du groupe.

À noter : lors de la signature du contrat, le salarié doit transmettre à son employeur un document, établi par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), précisant la date prévisionnelle à laquelle il pourra bénéficier d'une pension de retraite à taux plein. Si cette date vient à changer, un document mis à jour doit alors être communiqué à l'employeur.

... qui facilite la mise à la retraite

Les employeurs peuvent se montrer frileux à l'idée d'embaucher un salarié senior en contrat à durée indéterminée (CDI) en raison des règles strictes liées à sa mise à la retraite (accord du salarié s'il a moins de 70 ans) et du coût financier de cette rupture. C'est pourquoi le contrat de valorisation de l'expérience permet d'y déroger.

Ainsi, un salarié engagé dans le cadre d'un tel contrat peut être mis à la retraite, sans son accord, dès lors qu'il a atteint :

- l'âge légal de départ à la retraite (actuellement, entre 62 ans et 9 mois et 64 ans selon son année de naissance) et qu'il cumule l'intégralité des trimestres exigés pour avoir droit à une pension de retraite à taux plein (actuellement, entre 170 et 172 trimestres selon son année de naissance) ;
- l'âge à partir duquel les salariés ont automatiquement droit

à une pension de retraite à taux plein, soit 67 ans.

Précision : l'employeur doit respecter un délai de préavis identique au préavis de licenciement.

Comme dans le cadre d'un CDI « classique », l'employeur doit verser au salarié mis à la retraite une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement. Toutefois, il est exonéré du paiement de la contribution spécifique normalement due, au taux de 30 %, sur la fraction de l'indemnité de mise à la retraite qui n'est pas soumise à cotisations sociales.

Attention : la mise à la retraite qui ne respecte ni les conditions liées au contrat de valorisation de l'expérience, ni celles liées à un CDI « classique » constitue un licenciement. Une rupture qui devrait être considérée comme invalide par les tribunaux.

[Art. 4, loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, JO du 25](#)

© 2025 Les Echos Publishing