



Comprendre et utiliser le CDI senior (CVE)

Un levier de stabilisation dans une enseigne succursaliste de la chaussure

Dans une enseigne succursaliste de chaussures implantée en centres commerciaux, le magasin de Tours voit ses indicateurs se dégrader légèrement : taux de transformation en baisse, retours produits en hausse, équipe récemment renouvelée. Le responsable de magasin est investi, mais deux vendeuses expérimentées sont parties coup sur coup. Les gestes métier (ajuster le conseil selon la morphologie du pied, accompagner un client hésitant, anticiper les pics liés aux lancements de collection) ne se transmettent plus avec la même fluidité.

Sophie, directrice régionale, refuse une réponse purement conjoncturelle. Avec la DRH du groupe, elle envisage le recours au CDI senior (CVE). Un profil se présente : Bernard, 62 ans, ancien responsable de magasin dans une grande chaîne de chaussures, inscrit à France Travail. Il lui manque quelques trimestres avant la retraite à taux plein.

Dès l'entretien, le cadre est posé. Il ne s'agit pas seulement de « tenir un poste », mais de stabiliser l'équipe, structurer les pratiques de vente conseil et préparer la montée en compétence du responsable actuel. La date prévisionnelle de départ à la retraite est connue : l'horizon est de quatre ans. Cette visibilité permet d'organiser le parcours : redressement opérationnel, formalisation des pratiques, mise en place de binômes, préparation du passage de relais.

Progressivement, les indicateurs se redressent. Les pratiques sont documentées et partagées au niveau régional. Le CDI senior n'a pas été un simple recrutement, mais un outil de pilotage des compétences et de sécurisation d'une transition générationnelle propre au commerce succursaliste.

Comment agir concrètement ?

1. Identifier un candidat senior inscrit à France Travail, proche de la retraite.
2. Utiliser la check-list de la fiche pour vérifier les conditions du CVE (âge, inscription, absence de CDI récent dans le groupe, date de retraite à taux plein).
3. Clarifier avec le candidat un rôle de production + transmission.
4. Partager l'encadré « À transmettre à l'expert-comptable » pour sécuriser le montage avant la signature.

Un nouveau cadre légal - 2025

Le CDI senior, ou Contrat de valorisation de l'expérience (CVE), a été introduit par la loi du 24 octobre 2025, à la suite de l'ANI sur l'emploi des salariés expérimentés. Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée destiné à l'embauche de demandeurs d'emploi âgés d'au moins 60 ans (ou 57 ans si un accord de branche le prévoit), proches de la retraite à taux plein. Ses principales caractéristiques sont :

- Le salarié communique sa date prévisionnelle de retraite à taux plein ;
- L'employeur peut procéder à une mise à la retraite à cette date dans un cadre juridiquement sécurisé ;
- Une exonération partielle de la contribution patronale sur l'indemnité de mise à la retraite est prévue, dans des conditions définies par la loi.



Les outils associés



La pyramide des âges et des compétences



Rédiger une offre d'emploi conforme au droit



Arbre de décision : Quel contrat avec un salarié expérimenté ?



Connaître ses droits en matière de recrutement



Ressources et liens externes

- ⦿ **Contrat de valorisation de l'expérience (CDI senior) Service-Public**
- ⦿ **Engager son entreprise pour l'emploi des 50+ – Ministère du Travail**
- ⦿ **Le cumul emploi-retraite Ministère du Travail**
- ⦿ **La retraite progressive Ministère du Travail**



Les enjeux

Enjeux spécifiques aux salariés expérimentés

100%

Le CDI senior, issu de l'Accord national interprofessionnel d'octobre 2025 et de la loi du 24 octobre 2025, ne constitue pas un CDI « classique ». Il vise à structurer les secondes parties de carrière et à sécuriser le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi proches de la retraite.

Il apporte une double réponse : donner de la visibilité sur la fin de parcours professionnel grâce à un horizon clair jusqu'à la retraite à taux plein, et reconnaître l'expérience comme une ressource stratégique, notamment dans le commerce où la transmission des savoir-faire est déterminante.

Pour les entreprises, le dispositif lève une réticence fréquente liée à l'organisation de la sortie. Pour les salariés expérimentés, il offre un cadre stable et sécurisé pour conclure leur parcours professionnel dans un CDI pleinement reconnu.



Comprendre et utiliser le CDI senior (CVE)

Objectif : savoir **quand et comment** utiliser le CDI senior/Contrat de valorisation de l'expérience (CVE) pour recruter un demandeur d'emploi expérimenté proche de la retraite, en limitant les risques juridiques et financiers.

1. À qui s'adresse le CDI senior/CVE ?

Le CDI senior (CVE) est un **contrat à durée indéterminée « spécial seniors »**, créé par la loi du 24 octobre 2025, sur la base de l'ANI sur l'emploi des salariés expérimentés.

Il s'adresse à un public **bien précis** :

Profil type

Un CVE peut être envisagé lorsque la personne candidate est :

- **Demandeur d'emploi inscrit à France Travail,**
- **Âgée de 60 ans ou plus**
 - (seuil pouvant être abaissé à 57 ans si la branche professionnelle du commerce le prévoit dans un accord),
- **Proche de la retraite, mais n'ayant pas encore droit à la retraite à taux plein,**
- **Non employée en CDI par votre entreprise (ou groupe) dans les 6 derniers mois.**



En pratique : c'est l'outil idéal pour recruter un profil expérimenté qui va accompagner votre entreprise jusqu'à sa retraite, en apportant à la fois compétences et transmission des savoir-faire.

2. Ce que le CVE change pour l'employeur

Par rapport à un CDI « classique », le CVE apporte trois changements majeurs :

2.1. Un horizon clair : jusqu'à la retraite à taux plein

- Au moment de l'embauche, le salarié **communique sa date prévisionnelle de retraite à taux plein** (document Assurance retraite).
- Il s'engage à **informer l'employeur de toute modification** (par exemple si sa durée d'assurance change).
- Vous pouvez ainsi **planifier sur quelques années** : organisation de la montée en charge, de la transmission, du remplacement futur.

2.2. Une mise à la retraite juridiquement sécurisée

- Lorsque le salarié atteint **l'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein**, vous pouvez, **à votre initiative**, le faire partir en **mise à la retraite**, en appliquant les règles générales (préavis, indemnité, etc.).
- Cela réduit la crainte, très présente chez les TPE-PME, d'« embaucher un senior sans pouvoir organiser correctement la sortie ».

2.3. Un avantage sur le coût de la mise à la retraite

- La loi prévoit une **exonération partielle de la contribution patronale** normalement due sur une partie de **l'indemnité de mise à la retraite** (dans certaines limites et sur une période donnée).
- Concrètement : le CVE rend **plus soutenable financièrement** la sortie en fin de parcours, tout en offrant au salarié un vrai CDI.



En résumé : le CVE est un CDI sécurisé pour recruter un senior demandeur d'emploi jusqu'à sa retraite, avec un cadre de sortie mieux balisé qu'un CDI classique.



3. Check-list « Avant de signer un CVE »

À utiliser comme grille rapide
avant toute décision de recrutement en CDI senior.

3.1. Vérifier le profil administratif

☐ Âge

La personne a-t-elle **60 ans ou plus** ? _____

Votre branche commerce a-t-elle prévu le CVE
dès **57 ans** ? (à vérifier via votre conseiller de
L'Opcommerce /expert-comptable/accord de branche)

☐ Inscription France Travail

La personne est-elle inscrite
comme demandeur d'emploi ? _____

Avez-vous obtenu un **justificatif récent**
(attestation d'inscription) ? _____

☐ Lien avec votre entreprise/groupe

- La personne **n'a pas été en CDI chez vous**
(ou dans une autre entité du groupe) au cours
des **6 derniers mois**.
- Si elle a travaillé en CDD, intérim, etc., vérifiez avec
votre expert-comptable que cela **ne bloque pas le**
recours au CVE.

3.2. Vérifier la trajectoire de retraite

☐ Date prévisionnelle de retraite à taux plein

Avez-vous demandé à la personne une **estimation**
officielle (Assurance retraite) pour connaître :

- l'âge et la date prévue du taux plein,
 - la durée d'assurance nécessaire ?
- _____
- _____
- _____

☐ Engagement de mise à jour

Avez-vous convenu qu'elle vous **informera de tout**
changement (nouvel emploi, rachat de trimestres,
etc.) qui modifierait cette date ?

3.3. Clarifier le rôle dans l'entreprise

☐ Besoin principal

Recrutez-vous cette personne principalement pour :

- **produire** (tenir un poste opérationnel),
 - **encadrer** (responsable de magasin, chef d'équipe),
 - **transmettre** (tutorat, formation des nouveaux,
formalisation des procédures),
 - ou un **mix de ces trois dimensions** ?
- _____
- _____

☐ Mission de transmission formalisée

Avez-vous identifié :

- **à qui** elle va transmettre (un ou plusieurs juniors, un
repreneur, un manager en devenir...),
 - **ce qu'elle va** transmettre (gestes métier, relation
client, gestion de stock, pilotage d'équipe...),
 - **comment** (temps dédié, binômes, réunions
régulières...)?
- _____
- _____

☐ Durée et étapes

Avez-vous une **vision globale** de la durée (par ex. 3
ou 4 ans avant la retraite) avec **des étapes** : prise
de poste, montée en autonomie, phase centrée sur
la transmission, préparation du passage de relais ?



4. Encadré « À partager avec l'expert-comptable »

Vous pouvez copier-coller cet encadré dans un mail à votre expert-comptable ou votre conseiller de L'Opcommerce.

Objet : Vérification du recours au CDI senior (CVE)

Nous envisageons de recruter un demandeur d'emploi senior en CDI senior/Contrat de valorisation de l'expérience (CVE).

Profil du candidat :

- Âge : _____ans
- Inscription France Travail : oui/non (préciser depuis quand)
- Ancien salarié de l'entreprise/du groupe : oui/non (préciser : type de contrat, dates)
- Date prévisionnelle de retraite à taux plein (d'après l'Assurance retraite) : _____

Questions :

1. Au regard de notre branche professionnelle et des textes actuellement en vigueur, pouvons-nous légalement recourir au CVE pour ce profil ?
2. Quels seront les impacts exacts sur les charges (notamment en cas de mise à la retraite à la date du taux plein) ?
3. Y a-t-il des options alternatives (CDI classique, cumul emploi-retraite, autre) que vous nous recommanderiez selon sa situation ?

Merci de votre retour afin de sécuriser notre décision et d'intégrer ce recrutement dans notre pilotage social et financier.



5. Bonnes pratiques pour TPE-PME du commerce

- **Ne pas utiliser le CVE « par défaut »** : vérifiez bien que le profil correspond au dispositif.
- **Toujours parler de projet**, pas seulement de contrat : « on vous recrute pour 3-5 ans, avec un rôle clé dans la transmission et la montée en compétence de notre équipe ».
- **Associer le CVE à un parcours structuré** : entretiens réguliers, suivi de la transmission, préparation de la fin de contrat (communication à l'équipe, remplacement, organisation).
- **S'appuyer sur les ressources de L'Opcommerce** : conseillers, formations tutorat/management intergénérationnel, autres fiches outils (retraite progressive, mentorat...).