

L'EMPLOI DES SENIORS : ENJEUX ET PROPOSITIONS

*Rapport de Monsieur Gilbert DIEPOIS
présenté au nom de la Commission de l'Emploi et des Affaires Sociales
et adopté à l'Assemblée Générale du 15 décembre 2005*



CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS

- PRISE DE POSITION -

1^{ère} PARTIE :

L'EMPLOI DES SENIORS, UNE RÉSERVE DE RICHESSE POUR L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES ET PLUS GÉNÉRALEMENT L'ÉCONOMIE

L'amélioration du taux d'emploi des personnes de plus de 50 ans, qu'il est convenu d'appeler plus communément « les seniors », constitue un enjeu majeur pour la France. C'est en effet un facteur important pour améliorer sensiblement la croissance de l'économie avec les effets indirects importants qui en résulteraient pour l'emploi en général et le développement des entreprises en particulier. La France présente en la matière d'importantes réserves, compte tenu du taux d'emploi actuel des seniors se situant à des niveaux parmi les plus faibles des pays de l'OCDE et du vieillissement attendu de sa population.

2^{nde} PARTIE :

PROPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

En vue de dynamiser l'emploi des seniors, différentes propositions peuvent être envisagées. Outre des actions auprès de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux, visant à remettre en cause les mentalités fortement marquées par trente ans de politique de pré-retraite, la CCIP suggère plusieurs mesures articulées autour de deux grands champs d'action : le relèvement du taux d'activité des seniors et l'accompagnement de la transition entre le statut d'actif et de retraité.



PREALABLE :**MENER UNE CAMPAGNE DE REVALORISATION DE L'ACTIVITE DES PLUS AGES**

- **Entreprendre une campagne à destination des employeurs et de l'encadrement** afin de privilégier le critère des compétences sur celui de l'âge lors du recrutement et en matière de gestion des ressources humaines ;
- **Communiquer auprès des actifs** afin de lutter contre le sentiment d'usure prématuré et d'exclusion précoce du marché du travail ;
- **Inciter la fonction publique à devenir un employeur « modèle »** (limites d'âge pour les concours, gestion des carrières, accès à la formation) ;
- **Relancer et élargir l'aide publique au diagnostic et à la conduite d'une politique active de gestion des âges**, destinée à accompagner les entreprises dans la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- **Améliorer le traitement des demandeurs d'emploi âgés de 55 ans et plus par le Service Public de l'Emploi** (accompagnements personnalisés, offres d'emploi adaptées, suppression de la dispense de recherche d'emploi en vue de réhabiliter le travail des plus âgés...).

1^{ER} CHAMP D'ACTION :**RELEVER LE TAUX D'ACTIVITE DES SALARIES AGES**

1. La CCIP préconise tout d'abord d'aménager un cadre juridique plus favorable pour l'emploi des seniors. Elle avance deux propositions :

- **Instaurer un « contrat de mission senior »**, CDI prenant fin avec la réalisation d'une mission préalablement définie et selon des modalités déclinées par convention de branche ;
- **Élargir à l'intérim les possibilités de conclusion du CDD pour le retour à l'emploi des seniors**, prévu par l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors.



2. Les obstacles financiers à l'emploi des seniors doivent également être levés pour créer de véritables incitations au maintien ou au retour dans l'emploi des seniors. Cette voie d'action pourrait s'articuler autour de deux axes majeurs :

- **Réduire le coût du travail des salariés âgés** en abaissant de 65 à 55 ans de l'âge au-delà duquel l'entreprise et le salarié sont exonérés de la cotisation d'assurance-chômage, et en encourageant l'introduction d'une flexibilité accrue dans la gestion des rémunérations ;
- **Supprimer la contribution Delalande**, qui n'a pas fait la preuve de son efficacité contre l'augmentation du chômage des plus de 50 ans : constituant un véritable frein à l'emploi des salariés approchant cet âge, elle n'est plus justifiée depuis l'abandon des préretraites en tant qu'alternative à cette contribution.

3. Enfin, il faut inciter au maintien en activité des salariés âgés par une amélioration des conditions de travail.

2ND CHAMP D'ACTION :

ASSOULIR LA TRANSITION ENTRE LES STATUTS D'ACTIF ET DE RETRAITE

1. Il convient, en priorité de réformer le dispositif du cumul emploi- retraite pour encourager la reprise d'une activité sous quelque forme que ce soit.
2. La CCIP suggère également de rendre plus attractifs et d'assouplir les dispositifs d'aménagement des fins de carrière.



La question de l'emploi des seniors, au cœur des négociations sociales interprofessionnelles actuelles, appelle à un véritable changement de mentalité de la collectivité entière et à une remise en cause des comportements de sélectivité dans le marché du travail. Ceci est d'autant plus urgent, que la France, à l'image de ses principaux partenaires de l'OCDE, va faire face dans les décennies à venir au vieillissement de sa population, donc à un poids croissant des plus âgés dans la société.

Et face au constat de la faiblesse du taux d'emploi en France¹, des solutions doivent être envisagées pour le relever à l'horizon de 2010², conformément aux engagements souscrits à Stockholm en 2001, par le Conseil européen pour l'ensemble des pays de l'Union européenne. Outre une campagne de revalorisation du travail des seniors, la CCIP suggère différentes propositions articulées autour de deux grands champs d'action : le relèvement du taux d'activité des seniors et l'accompagnement de la transition entre le statut d'actif et de retraité.

¹ En 2004, le taux d'emploi des 55 à 64 ans est à 37,3% en France et de 41% pour l'ensemble des vingt cinq Etats de l'Union européenne (cette moyenne renfermant toutefois d'importantes disparités : il est par exemple de près de 70% en Suède).

² A hauteur de 50%.



- SOMMAIRE -

- 1ÈRE PARTIE -

L'EMPLOI DES SENIORS, UNE RÉSERVE DE RICHESSE POUR L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES ET PLUS GÉNÉRALEMENT L'ÉCONOMIE 8

- | | |
|--|----|
| 1. CONTRAIREMENT À UNE IDÉE MALTHUSIENNE LONGTEMPS ADMISE, LE MAINTIEN EN ACTIVITÉ DES TRAVAILLEURS ÂGÉS JOUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DE LEURS CADETS | 9 |
| 2. L'AUGMENTATION DU TAUX D'ACTIVITÉ DES SENIORS CONSTITUE UN LEVIER DE CROISSANCE DE MOYEN ET LONG TERME POUR LA FRANCE... | 10 |
| 3. ...D'AUTANT PLUS NÉCESSAIRE QUE LE VIEILLISSEMENT STRUCTUREL DE LA POPULATION VA PESER NÉGATIVEMENT SUR LA CROISSANCE À MOYEN TERME | 12 |

- 2^{NDE} PARTIE -

PROPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS 14

- | | |
|--|----|
| PRÉALABLE : MENER UNE CAMPAGNE DE REVALORISATION DE L'ACTIVITÉ DES PLUS ÂGÉS | 15 |
| PREMIER CHAMP D'ACTION : RELEVER LE TAUX D'ACTIVITÉ DES SALARIÉS ÂGÉS | 18 |
| 1. La CCIP préconise tout d'abord d'aménager un cadre juridique plus favorable pour l'emploi des seniors | 18 |
| ➤ Instaurer un « contrat de mission senior » | 18 |
| ➤ Elargir à l'intérim les possibilités de conclusion du CDD pour le retour à l'emploi des seniors | 19 |
| 2. Les obstacles financiers à l'emploi des seniors doivent également être levés pour créer de véritables incitations au maintien ou au retour dans l'emploi des seniors | 20 |
| ➤ Réduire le coût du travail des salariés âgés | 20 |
| ➤ Supprimer la contribution Delalande qui constitue un frein à l'embauche des salariés âgés | 21 |
| 3. Enfin, il faut inciter au maintien en activité des salariés âgés par une amélioration des conditions de travail | 22 |



SECOND CHAMP D’ACTION : ASSOULPIR LA TRANSITION ENTRE LES STATUTS D’ACTIF ET DE RETRAITÉ	24
1. Il convient, en priorité de réformer le dispositif du cumul emploi- retraite pour encourager la reprise d’une activité sous quelque forme que ce soit	24
2. La CCIP suggère également de rendre plus attractifs et d’assouplir les dispositifs d’aménagement des fins de carrière	25



- 1^{ERE} PARTIE -

**L'EMPLOI DES SENIORS, UNE RESERVE DE RICHESSE
POUR L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES ET PLUS
GENERALEMENT L'ECONOMIE**

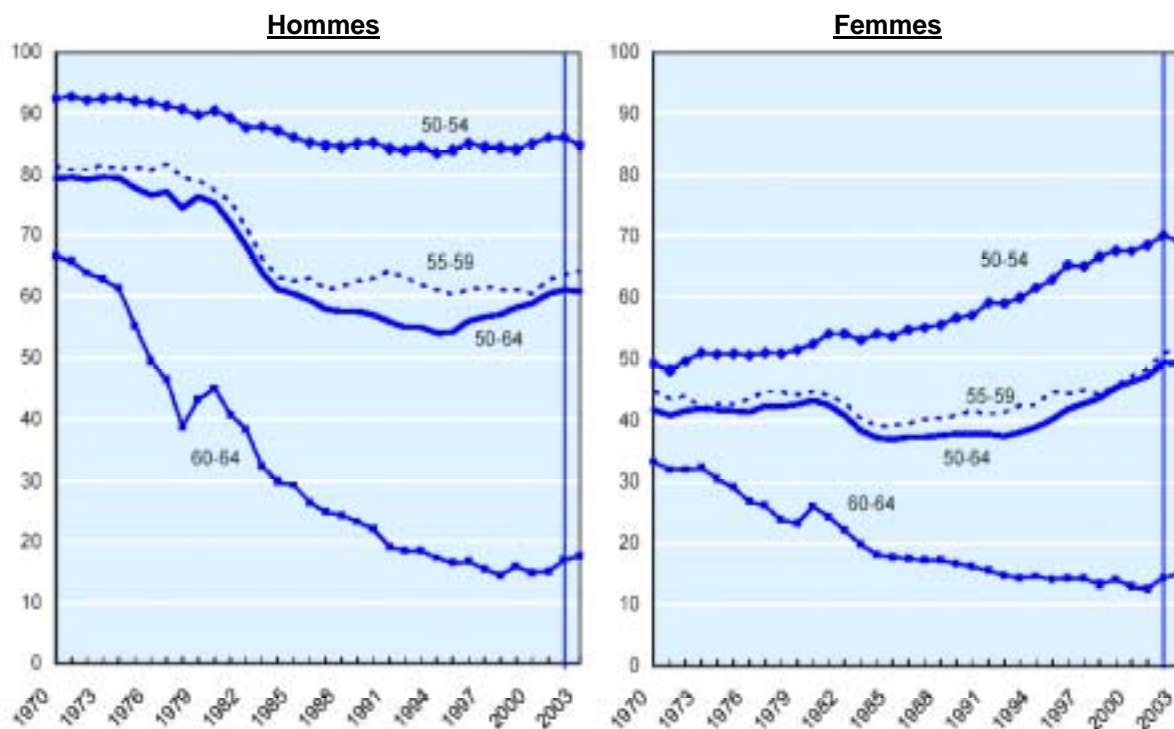


1. Contrairement à une idée malthusienne longtemps admise, le maintien en activité des travailleurs âgés joue en faveur de l'emploi de leurs cadets

Une conception particulière du fonctionnement du marché du travail s'est imposée en France à partir du milieu des années 70, selon laquelle le départ des seniors de l'emploi dégagerait des emplois pour les plus jeunes. Ce consensus largement partagé à tous les niveaux de la société s'est manifesté au travers de la mise en œuvre d'une série de mesures de protection sociale visant à encourager les travailleurs âgés à quitter la vie active³ et dans des pratiques d'entreprises parfois discriminatoires à l'égard des seniors.

Il a conduit à un abaissement du taux d'emploi des seniors depuis les années 70 : c'est essentiellement au niveau de la tranche d'âge des 60-64 ans que l'éviction a été la plus forte (Graphique ci-dessous). Même si l'évolution sur la période récente semble plus favorable en raison de l'arrivée à 55 ans des générations plus nombreuses du baby-boom et, dans une certaine mesure, d'une limitation des mesures visant les retraits de l'emploi et de l'activité des seniors, le taux d'emploi des personnes de 50 à 64 ans, en France, se situe toujours à des niveaux parmi les plus faibles des pays de l'OCDE, autour de 58% pour les hommes (soit au 22ème rang) et de 47% pour les femmes (soit au 15ème rang).

Taux d'emploi des seniors en France en pourcentage de la population par groupe d'âge



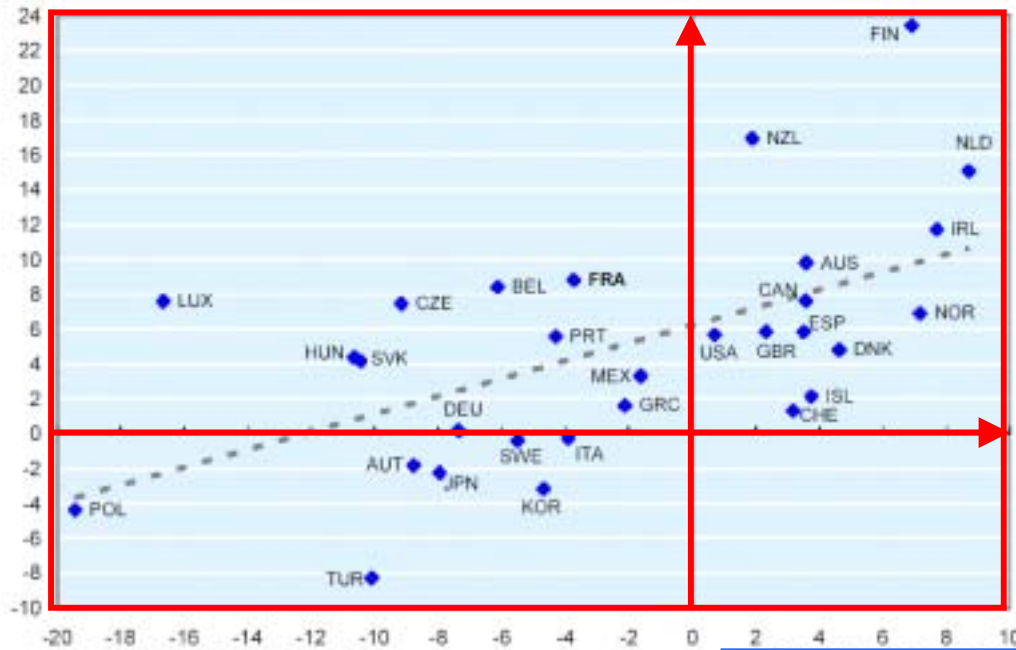
³ Dispositifs de préretraites, dispense de recherche d'emploi pour les seniors, ...



Pourtant, ce n'est pas en faisant partir les seniors que l'on crée de l'emploi pour les jeunes. La relation entre le taux d'emploi des seniors et celui des jeunes apparaît au contraire positive. Le graphique montre que, dans les pays où l'emploi de seniors est élevé, celui des jeunes l'est également.

**Taux de croissance des taux d'emploi
sur la période 1992-2002* en point de pourcentage**

Evolution du taux d'emploi des 50-64 ans



Evolution du taux d'emploi des 20-24 ans

Source : Estimations de l'OCDE à partir des enquêtes nationales de population active
(* 1993-2002 pour la république tchèque et 1994-2002 pour l'Autriche et la République slovaque)

2. L'augmentation du taux d'activité des seniors constitue un levier de croissance de moyen et long terme pour la France...

Si l'on se reporte aux modèles macroéconomiques traditionnels, deux composantes principales influent sur la croissance potentielle de long terme :

- 1) la quantité de ressources en main d'œuvre disponible mesurée par le nombre total d'heures travaillées ;
- 2) la productivité et l'innovation liés notamment à la recherche.

Relever la croissance potentielle nécessite donc d'influer sur ces deux leviers.



Dans les faits, c'est essentiellement la progression du progrès technique qui a porté, au cours des trente dernières années, la croissance économique de la France, la contribution de l'offre de travail disponible ayant été pour sa part, globalement négative sous l'effet de la baisse du nombre d'heures travaillées, amorcée depuis le milieu des années 60, comme le montre le tableau ci-dessous.

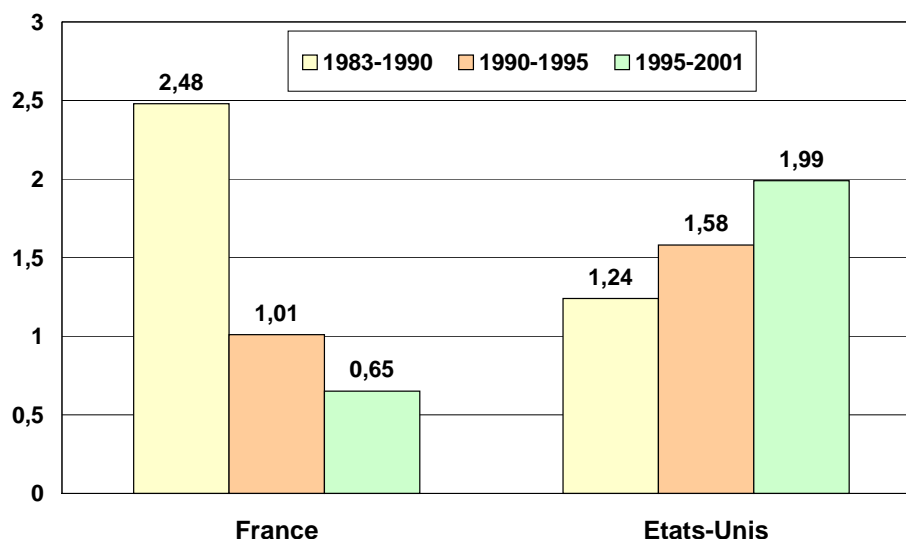
Décomposition du PIB français selon ses deux composantes (en %)

	Facteur travail	dont croissance de la population active 15-64 ans	dont taux d'emploi de la population active 15-64 ans	dont durée moyenne du travail	Productivité horaire	Croissance du PIB réel
1970-1980	-0,3	0,8	-0,2	-0,9	3,9	3,5
1980-1990	-0,7	0,9	-0,7	-0,9	3,2	2,5
1990-2003	-0,3	0,3	0,3	-0,9	2,0	1,7

Source : Calculs du COE, à partir de la banque de données de l'OCDE

Une autre manière d'illustrer l'évolution défavorable des divers leviers de croissance de notre économie est de comparer l'évolution de la productivité **annuelle** de la France par rapport aux USA.

Un "décrochage" de la France par rapport aux Etats-Unis sur le taux de croissance annuel moyen de la productivité par tête



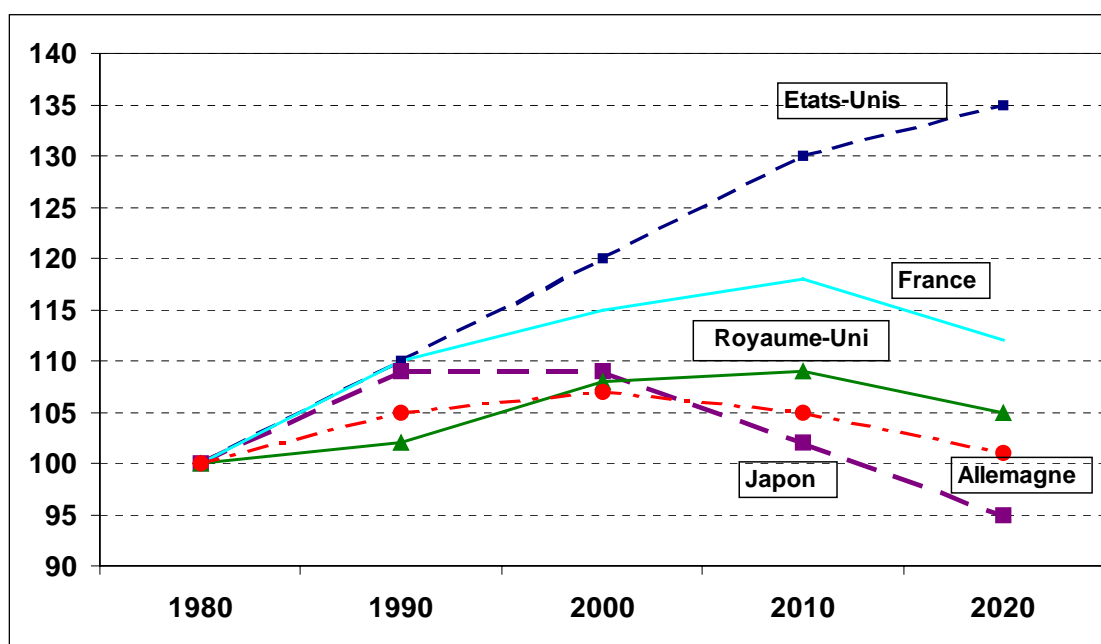
Source : INSEE (France) – BLS, BEA et calculs INSEE (Etats-Unis)



3. ...d'autant plus nécessaire que le vieillissement structurel de la population va peser négativement sur la croissance à moyen terme

Les projections démographiques montrent clairement un ralentissement de la croissance de la population active en Europe à l'horizon 2020 et ce phénomène devrait s'aggraver faisant passer le « taux de dépendance », c'est à dire la proportion de personnes de plus de 65 ans rapportée à la population de 15 à 65 ans, de 28% en 2000 à 41% en 2025 et à 54% en 2050 pour la France, cette évolution étant comparable à la moyenne de l'Union Européenne.

Croissance annuelle moyenne de la population active



Source : OCDE

(*Proportion des personnes âgées rapportées aux personnes en âge d'être actives 15-65 ans)

Les enjeux du vieillissement de la population ne se limitent pas à la question de l'équilibre du financement des retraites. D'autres incidences économiques plus profondes sont à craindre si rien n'est changé. D'une manière générale, le vieillissement de la population va amplifier certaines tendances lourdes qui pèsent déjà sur l'économie française :

⇒ *les perspectives de croissance potentielle seront encore moins favorables qu'aujourd'hui, par simple effet mécanique du déclin de la population active.*



Ainsi, selon l'OCDE, la croissance potentielle serait diminuée en moyenne de 0,2 voire 0,3 points par an jusqu'en 2050, creusant encore les écarts de croissance avec les Etats-Unis qui disposent de perspectives démographiques beaucoup plus favorables.

⇒ *le poids de la dépense publique va s'alourdir*

La Commission européenne estime le surcoût des dépenses de santé consécutives au vieillissement de la population à 1,2 points de PIB à l'horizon 2050. Cette charge financière pèsera sur la compétitivité de la France, et rend encore plus nécessaires des mesures profondes de réduction de la dépense publique.

Aussi si le vieillissement de la population est inéluctable, ses effets sur l'environnement économique peuvent toutefois être corrigés à condition de l'intégrer comme une donnée exogène dans les choix à court, moyen et long terme qui s'imposent à notre société pour construire son avenir. Comme le souligne Michel CAMDESSUS⁴, *"l'impact du vieillissement de la population peut être plus ou moins important sur la croissance selon la manière dont le marché de l'emploi et des systèmes publics s'y adaptent"*.

En résumé, l'emploi des seniors peut donc être un facteur important pour améliorer rapidement et sensiblement la croissance de notre économie avec les effets indirects importants qui en résulteraient pour l'emploi en général et le développement de nos entreprises en particulier.

Le maintien des seniors en activité est d'autant plus nécessaire que certaines entreprises, certains secteurs et certaines zones géographiques présentent une pyramide des âges particulièrement déséquilibrée : des départs précoces ou mal étalés pourraient se traduire par des difficultés de recrutement voire des pénuries de compétences. Selon le Commissariat Général du Plan⁵, 80 % des postes à pourvoir d'ici 2015 seraient consécutifs à des départs en fin de carrière. Les métiers les moins attractifs risquent d'être le plus affectés par les répercussions de ces départs massifs.

⁴ Cf. le rapport officiel « Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France »

⁵ « Horizon 2015 : l'impact des départs des générations du baby-boom sur les métiers » - Commissariat Général du Plan, Premières Informations synthèses – DARES, septembre 2005.



- 2^{nde} PARTIE -

**PROPOSITIONS EN FAVEUR
DE L'EMPLOI DES SENIORS**



<p>PRÉALABLE : MENER UNE CAMPAGNE DE REVALORISATION DE L'ACTIVITÉ DES PLUS ÂGÉS</p>
--

Les représentations liées à l'âge au travail ont été fortement influencées par trente ans de politiques de préretraite qui ont laissé des traces dans les mentalités de tous les acteurs de l'emploi.

Sans préjuger de l'efficacité respective des outils de renforcement de l'employabilité des seniors (gestion anticipative des emplois et des compétences, bilan de compétences, formation, amélioration et aménagement des conditions de travail,...), un changement des mentalités s'impose comme préalable à leur mise en œuvre. Cette méthode est confortée par l'analyse des expériences étrangères : la Finlande et les Pays-bas, par exemple, ont vu leur problème d'emploi des seniors résolu grâce à la mise en place de dispositifs d'incitation à la prolongation d'activité et, en grande partie, grâce à la forte responsabilisation et la profonde remise en cause des croyances trop largement partagées.

L'accord national interprofessionnel conclu le 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors peut être à cet égard favorablement accueilli en ce qu'il participe à la dénonciation et au démenti des idées reçues, notamment lorsqu'il souligne l'existence de marges de manœuvre et de solutions au plus près de chaque entreprise.

L'ensemble des acteurs économiques et sociaux doivent ainsi être sensibilisés aux aspects positifs de l'expérience et aux opportunités du maintien de la capacité de travail des plus âgés, tant pour l'individu que pour l'entreprise et l'intérêt général. Dans ce sens, la CCIP propose les actions suivantes :

↳ **Entreprendre une campagne de communication à l'attention des employeurs et de l'encadrement, afin notamment :**

- de préférer le critère des compétences plutôt que celui de l'âge dans une procédure de recrutement et, plus largement, dans l'ensemble des décisions liées à la gestion des ressources humaines, tout au long de la carrière professionnelle et de la relation de travail ;
- de les sensibiliser à l'amélioration des conditions de travail ;



- de donner normalement accès à la formation professionnelle continue afin de permettre aux seniors de continuer à s'adapter à l'évolution de leurs métiers.

↪ **Communiquer auprès des actifs**, en particulier pour :

- lutter contre le sentiment d'usure prématuré et d'exclusion précoce du marché du travail, trop communément admis et vécu comme une fatalité ;
- promouvoir et revaloriser l'activité professionnelle et le travail en fin de carrière.

↪ **Inciter la fonction publique à devenir un employeur « modèle » à l'égard des seniors.** Une ordonnance publiée au Journal officiel du mercredi 3 août 2005 a prévu la suppression des limites d'âge pour l'essentiel des différents concours de la fonction publique afin de favoriser l'embauche des plus de 50 ans⁶. L'exemplarité de l'Etat pourrait également s'illustrer dans la gestion des carrières et des compétences, d'accès à la formation.

↪ **Relancer et élargir l'aide publique au diagnostic et à la conduite d'une politique active de gestion des âges, destinée à accompagner les entreprises, dans la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).** Son impact ne saurait être négligé. Le dispositif public d'appui à l'élaboration des plans de GPEC, récemment introduit⁷, va dans ce sens (il comporte des mesures d'accompagnement à moyen terme en faveur des salariés de plus de 45 ou 50 ans : pyramide des âges, adaptation et évolution des compétences...). Un appui public plus logistique et à plus court terme pourrait être utile. Une telle évolution serait conforme aux objectifs du Plan national d'action pour l'emploi (PNAE) défini au plan européen dont l'une des finalités est le relèvement du taux d'activité particulièrement pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

↪ **Améliorer le traitement des demandeurs d'emploi âgés de 55 ans et plus par le Service Public de l'Emploi (accompagnements personnalisés, offres d'emploi adaptées, etc.).** On peut également s'interroger sur l'impact qu'aurait la suppression de la dispense de recherche d'emploi en terme de changement des mentalités : le simple fait de considérer qu'un senior n'a plus à chercher un emploi ne nourrit-il pas l'idée qu'il est

⁶ Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat.

⁷ Décret n° 2003-681 du 24 juillet 2003 et circulaire n° 2004-010 du 29 mars 2004



exclu du marché du travail et n'y a pas sa place ? Conformément aux conclusions de l'OCDE⁸ et du Conseil d'orientation des retraites (COR)⁹, la suppression de la dispense de recherche d'emploi constituerait un signal fort en direction de la réhabilitation du travail des plus âgés. Et si la suppression de principe pouvait être retenue, rien n'interdirait aux ASSEDIC d'accorder des aménagements selon des critères à définir.

⁸ « Vieillesse et politique de l'emploi – France », OCDE, mars 2005.

⁹ Rapport « les formes juridiques de cessation d'activité des salariés âgés de 55 à 64 ans », COR, juin 2005, page 142.



**PREMIER CHAMP D'ACTION :
RELEVER LE TAUX D'ACTIVITÉ DES SALARIÉS ÂGÉS**

1. La CCIP préconise tout d'abord d'aménager un cadre juridique plus favorable pour l'emploi des seniors. Elle avance deux propositions :

↳ **Instaurer un « contrat de mission senior »**

L'élargissement des voies d'accès à l'emploi des seniors peut passer par l'instauration d'un « contrat de mission senior ». Cette proposition appelle quelques précisions.

Compte tenu de l'expérience et de l'expertise acquises par les seniors, ainsi que de leur capacité à s'adapter et à appréhender des situations transversales et évolutives, un mode d'activité intégrant des possibilités d'ajustement peut être envisagé. Les dispositifs du contrat de chantier¹⁰ et du contrat de mission à l'exportation¹¹ organisés autour de projets peuvent constituer une source d'inspiration. La CCIP a déjà eu l'occasion de se prononcer sur l'opportunité d'un contrat de projet¹², les propositions émises alors peuvent être réitérées et adaptées à l'attention des seniors.

Plutôt qu'un CDD de longue durée, la CCIP privilégie la technique du CDI qui prendrait fin avec la réalisation d'une mission, ce qui revient à élargir le champ professionnel de l'actuel contrat de chantier utilisable dans les secteurs du BTP ou du contrat de mission à l'exportation réservé aux PME exportatrices. L'instauration d'un tel nouveau mode d'engagement professionnel dédié aux seniors aurait l'avantage :

- d'offrir une plus grande adaptabilité des entreprises, notamment de services, à leurs plans de charge,
- de valoriser l'expertise de seniors hautement qualifiés,
- de permettre l'accès à l'emploi de certaines catégories professionnelles éloignées de l'emploi, pour la réalisation d'un projet déterminé,
- de tirer pleinement profit des compétences acquises des seniors le temps d'une mission coïncidant avec leur expertise,

¹⁰ Article L. 321-12 du Code du travail

¹¹ Article L. 321-12-1 du Code du travail

¹² Rapport de Monsieur Jean-François LAURENT « Le contrat de projet : une innovation à parfaire » du 4 mars 2004



- d'offrir une opportunité pour les seniors d'entretenir leurs compétences et de valider des périodes d'assurance vieillesse supplémentaires, ouvrant droit à une pension à taux plein, le cas échéant,
- d'assouplir la gestion de l'emploi en aménageant le mode de rupture.

Cette faculté suppose que le législateur en fixe les règles générales, laissant aux partenaires sociaux de la branche le soin d'en négocier les modalités les plus adaptées, les garanties en termes de formation, les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement et les mesures indispensables au reclassement des salariés. Les partenaires sociaux ne manqueront pas de préciser ce cadre conventionnel conformément au principe d'égalité de traitement, tel que défini par la jurisprudence communautaire (admettant des différences de traitement à l'égard de certaines catégories de salariés dès lors qu'elles sont « objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime » et que « les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires »)¹³.

↳ **Élargir à l'intérim les possibilités de conclusion du CDD pour le retour à l'emploi des seniors**

Afin de favoriser le retour dans l'emploi des seniors et de conforter les droits à pension de retraite, l'Accord national interprofessionnel (ANI) relatif à l'emploi des seniors dans sa version du 13 octobre 2005 prévoit la conclusion de CDD de 18 mois, renouvelable une fois, à condition que l'intéressé soit âgé d'au moins 57 ans, inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de trois mois ou en convention de reclassement personnalisé (CRP) et que ce nouveau CDD lui permet d'acquérir des droits supplémentaires et atteindre une retraite à taux plein.

Cette disposition va dans le bon sens d'autant qu'elle est adaptée aux spécificités des PME, mais son champ d'application restrictif en limite la portée. Le nécessaire retour dans l'emploi des seniors invite à élargir et assouplir encore davantage leurs possibilités d'emploi, par exemple **en ouvrant le dispositif prévu par l'accord national interprofessionnel au travail temporaire, écarté sans justification, des modalités de conclusion de ce contrat de travail.**

¹³ CJCE, 22 novembre 2005, aff. C-144/04, Werner Mangold c/ Rüdiger Helm.



La Chambre de commerce et d'industrie de Paris propose par conséquent :

- que soit reconnue par le législateur la possibilité pour les parties au contrat de travail à durée indéterminée de préciser, dès sa conclusion, que la réalisation d'une mission précise pour laquelle il est conclu autorise l'employeur à y mettre fin par licenciement (éventuellement après une période minimale d'exécution), la rupture n'étant alors qu'une simple faculté ;
- que le licenciement soit réputé fondé sur une cause réelle et sérieuse non économique, à l'instar de la rupture du contrat dit " de chantier " ;
- que le recours à ce type d'engagements professionnels soit subordonné à la conclusion d'un accord collectif de branche étendu, prévoyant notamment les catégories d'emplois concernés, la durée minimale de ce type de contrats, ainsi que les modalités et contreparties retenues ;
- que le licenciement de salariés pour une cause convenue à l'avance autorise l'accès aux prestations d'assurance chômage.

2. Les obstacles financiers à l'emploi des seniors doivent également être levés pour créer de véritables incitations au maintien ou au retour dans l'emploi des seniors. Cette voie d'action pourrait s'articuler autour de deux axes majeurs :

☞ Réduire le coût du travail des salariés âgés

Si le débat sur la productivité des seniors n'est pas tranché¹⁴, il n'en demeure pas moins que le coût du travail et, en particulier, les pratiques salariales basées sur l'âge et l'ancienneté pèsent sur l'emploi des seniors. **Les initiatives tendant à remettre en cause ces pratiques salariales par l'introduction d'une flexibilité accrue dans la gestion des rémunérations (en accentuant par exemple la dissociation entre partie fixe et variable du salaire) doivent être encouragées.**

Par ailleurs, le coût des charges sociales pourrait être minoré pour intéresser financièrement les entreprises au maintien dans l'emploi et à l'embauche des seniors. Toutefois, pour éviter

¹⁴ Certaines études font état de la dégradation du ratio coût salarial/productivité au-delà de 50 ans (« Age salaire et productivité : la productivité des salariés décline-t-elle en fin de carrière », P. Aubert et B. Crepon, Economie et Statistiques, 2004), d'autres soulignent que les effets du vieillissement sont finalement très faibles sur le plan macroéconomique (« Impact du vieillissement sur le taux de croissance, le marché des capitaux et le marché du travail », OCDE Rapport, avril 2005). Pour leur part, 58% des PME qui emploient des seniors estiment qu'ils sont plus productifs que les autres salariés, selon les résultats de l'enquête d'opinion de la CCIP sur la conjoncture réalisée en septembre 2005.



toute mise en concurrence avec les jeunes travailleurs qui demeurent une population très touchée par le chômage et font partie d'un des publics « prioritaires » des politiques pour l'emploi, la solution d'une aide financière à l'embauche doit être écartée¹⁵ au profit d'un allègement de charges en cours de contrat, lié à l'âge du salarié.

Cette mesure pourrait prendre la forme d'un abaissement de 65 à 55 ans de l'âge au-delà duquel l'entreprise et le salarié sont exonérés de la cotisation d'assurance-chômage.

Ce choix paraît cohérent avec l'effet qu'on peut attendre d'une politique tendant à éviter le retrait d'activité prématuré des plus âgés : l'incitation au maintien dans l'emploi et l'encouragement à l'embauche des seniors devraient se traduire par une diminution du taux de chômage de cette catégorie, donc des besoins du régime d'assurance chômage.

En cas de licenciement ultérieur, le salarié conserverait bien entendu les droits acquis à l'assurance chômage comme pour le créateur d'entreprise indemnisé dans le cadre du PARE, en d'arrêt de son activité dans les 3 ans de la création.

↳ **Supprimer la contribution Delalande qui constitue un frein à l'embauche des salariés âgés**

Depuis l'institution de la Contribution Delalande, en 1987, les entreprises qui rompent le contrat de travail des salariés âgés de plus de 50 ans doivent verser à l'UNEDIC une pénalité financière dont le montant peut atteindre 12 mois de salaire brut. Des exonérations, dont le nombre s'est accru au fil des années, ont toutefois été expressément prévues par la loi. La dernière modification a été introduite par l'article 19 de la loi n° 2003-775 du 28 août 2003 portant réforme des retraites qui a créé un nouveau cas d'exonération de la contribution Delalande concernant la rupture du contrat de travail d'un salarié qui était lors de son embauche âgé de plus de 45 ans lorsque cette embauche est intervenue après le 27 mai 2003¹⁶.

Conçue à l'origine pour protéger les salariés de plus de 50 ans contre le licenciement et pour inciter les entreprises à recourir aux préretraites afin de préserver l'équilibre financier du régime d'assurance chômage, la contribution Delalande, qui se caractérise par un régime

¹⁵ Mis à part l'aide à l'embauche de demandeur d'emploi de longue durée, par le biais du CIE .

¹⁶ Par ailleurs, il n'est plus exigé que le salarié ait été au chômage avant son recrutement.



juridique particulièrement complexe, a au contraire contribué à freiner l'embauche des salariés de plus de 45 ans. Une étude récente de l'INSEE¹⁷ a mis en évidence cet effet dissuasif sur les embauches compte tenu de la forte sensibilité des décisions d'embauche aux coûts des licenciement futurs anticipés alors que l'impact même de la contribution sur les licenciements des salariés âgés serait en revanche très faible.

En privilégiant une logique de sanction, la contribution Delalande a ainsi participé à la mise à l'écart d'une population : craignant une forte pénalisation, les entreprises se sont abstenues en majorité de recruter des chômeurs – notamment ceux âgés de 45 à 50 ans - et, compte tenu du consensus général en faveur des dispositifs de préretraites- n'ont plus investi dans la formation des salariés en fin de carrière ; ce qui a participé à la dégradation de l'employabilité des plus âgés.

La suppression totale de la contribution Delalande que la CCIP a préconisé dans un précédent rapport¹⁸, contribuerait au développement de l'emploi des plus de 50 ans et ferait ainsi remonter leur taux d'activité.

3. Enfin, il faut inciter au maintien en activité des salariés âgés par une amélioration des conditions de travail

Hormis les actions développées par certains organismes (tout particulièrement l'ANACT), les conditions d'emploi et d'organisation du travail des salariés âgés ne font l'objet d'aucune véritable politique spécifique.

La prise en compte de la pénibilité au travail fait actuellement l'objet de négociations par les partenaires sociaux en vue d'aboutir prochainement à la signature d'un accord interprofessionnel dont les principes devraient être ensuite déclinés dans les branches et les entreprises. Certains grands groupes français des secteurs d'activité où est constatée, de

¹⁷ L. Behagel, B. Crépon et B. Sédillot Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail Economie et statistiques n°372, 2004

¹⁸ Rapport de Mme Gassman du 12 Avril 2001 : Pour la suppression de la contribution Delalande.



manière générale, une certaine pénibilité des postes de travail ont pour leur part déjà cherché à mesurer et réduire les efforts de leurs salariés et la pénibilité physique en agissant sur certains aspects de la prestation de travail tel le port de charge, par exemple, en automatisant certaines tâches, en aménageant les déplacements, et en agissant sur les postures, notamment avec l'installation de ligne de montage à hauteur variable (c'est le cas par exemple dans les secteurs de l'industrie automobile ou de la vente à distance). Ces changements sont souvent le fruit de réflexions de groupes de travail composés de médecins du travail et d'ingénieurs qui ont élaboré une méthode d'analyse ergonomique des postes de travail.

De tels programmes, qui s'inscrivent dans une démarche globale de promotion de la santé au travail et de prévention des risques professionnels, ne doivent toutefois pas rester l'apanage des grandes entreprises. ***Il est nécessaire d'encourager et d'aider toutes les entreprises, et en particulier les plus petites d'entre elles, à mettre en œuvre des projets innovants en matière d'amélioration des conditions de travail et contribuer ainsi à maintenir les seniors au travail.***



**SECOND CHAMP D'ACTION :
ASSOULIR LA TRANSITION ENTRE LES STATUTS D'ACTIF
ET DE RETRAITÉ**

1. Il convient, en priorité de réformer le dispositif du cumul emploi- retraite pour encourager la reprise d'une activité sous quelque forme que ce soit.

Le dispositif du cumul emploi retraite a été assoupli lors de la réforme des retraites en 2003 : il s'applique désormais dès 55 ans (contre 60 ans précédemment) ; la reprise d'activité chez l'ancien employeur est possible après un délai de 6 mois et surtout, alors qu'auparavant, pour bénéficier de la pension du régime général, il fallait interrompre toute activité professionnelle, la cessation d'activité ne vise plus que l'activité salariée ou assimilée (une personne âgée de 60 ans exerçant simultanément une activité salariée relevant du régime général et une activité non salariée relevant de l'Organic peut ainsi bénéficier de la pension du régime général – sous réserve de cesser son activité salariée – tout en poursuivant son activité salariée).

En revanche, le cumul du revenu d'activité et de la pension de retraite est plafonné : le principe retenu a été d'harmoniser le dispositif prévu pour le régime général et pour les régimes alignés (commerçants, artisans notamment) sur les règles antérieures de l'Agirc et de l'Arrco. La reprise d'une activité n'est possible que si les revenus qu'elle procure, ajoutés aux pensions servies par le régime de base et les régimes de retraite complémentaires sont inférieurs au dernier salaire d'activité. La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a également élargi les possibilités de cumul entre une pension de retraite et la poursuite ou la reprise d'une activité artisanale, industrielle ou commerciale dès lors que les revenus procurés par l'activité sont inférieurs à la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale (15690 € en 2005) ; dans les zones de revitalisation rurale ou en zone urbaine sensible, le cumul est possible jusqu'au plafond (31 380 €). Le dépassement des plafonds¹⁹ entraîne la suspension des pensions correspondantes.

¹⁹ Les dérogations antérieures ont été maintenues : certaines activités peuvent être poursuivies de par leur nature (les activités à caractère artistique, scientifiques ou juridictionnelles, celles impliquant des liens personnels importants –nourrices, tierce personne auprès de personnes âgées ou de handicapés- ou encore les salariés logés par l'employeur) ou en raison de leur faible importance : peuvent être maintenues les activités qui procurent un revenu annuel inférieur ou égal à 4 SMIC mensuels (5144 € en 2005).

D'autres exceptions demeurent également : la retraite progressive constitue une dérogation au principe du cumul emploi-retraite ; de même que la possibilité pour les commerçants et artisans âgés de 60 ans à 65 ans de cumuler retraite et revenu d'activité, pendant 6 mois, pour accompagner la transmission de leur entreprise.



Ce plafonnement est fortement dissuasif à la reprise d'une activité et inéquitable ; c'est le cas spécialement pour les personnes ayant travaillé une grande partie de leur vie au niveau du Smic pour lesquelles le taux de remplacement est en moyenne égal à 80 % de leur dernier salaire et qui ont plus de difficultés pour reprendre une activité sous forme non salariée (notamment libérale ou commerciale).

Compte tenu de ces observations et pour inciter les seniors à travailler plus longtemps, la CCIP suggère une suppression de l'interdiction du cumul emploi-retraite : le dispositif doit être aménagé de manière à ouvrir plus largement aux retraités qui le désirent les possibilités de reprendre une activité. Plus spécifiquement, le bénéfice intégral (et non dans la limite du dernier salaire) de toute pension de retraite doit pouvoir être maintenu lors de la reprise d'activité quelle que soit la nature de celle-ci.

2. La CCIP suggère également de rendre plus attractifs et d'assouplir les dispositifs d'aménagement des fins de carrière

Le resserrement important des conditions d'accès aux préretraites doit être l'occasion de promouvoir les alternatives aux cessations anticipées d'activité et les outils de gestion des fins de carrière. Pour favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors, les pistes suivantes doivent être encouragées :

- Assouplir les conditions d'ouverture de la retraite progressive pour rendre ce dispositif plus attractif . La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié la retraite progressive afin de la rendre plus accessible. D'une part, en effet, la durée d'assurance requise de 160 trimestres en 2003 devait être réduite ; d'autre part, la liquidation de la pension devrait être désormais provisoire, la pension complète étant liquidée ultérieurement compte tenu de la durée d'assurance accomplie depuis la liquidation provisoire. Toutefois, la mise en œuvre de ces modifications reste à ce jour encore suspendue dans l'attente de publication des décrets d'application. ***Leur publication doit être effective le plus rapidement possible.***
- **Développer le tutorat pour assurer le transfert des compétences et valoriser l'expérience des seniors.** Le développement de la fonction tutorale dans le cadre de la formation professionnelle a été notamment mis en avant dans l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au



long de la vie professionnelle ainsi que dans l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors. La loi en faveur des PME du 2 août 2005 a également élargi les possibilités de tutorat en cas de cession d'entreprise. **Le statut juridique de l'activité de tutorat doit cependant être précisé**, en prévoyant, à tout le moins, le bénéfice de la législation sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles dans le cas où le tutorat n'est pas rémunéré.

- **Améliorer les conditions de recours au travail à temps partagé, notamment par le biais des groupements d'employeurs permettant la mise en commun de personnel.** Des assouplissements à la réglementation doivent être apportés pour faciliter l'activité des groupements d'employeurs et vaincre la réticence des petites entreprises à l'égard de cette formule. En particulier, la solidarité financière des membres du groupement à raison de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes sociaux constitue un obstacle à l'engagement des entreprises : **la solidarité financière des membres du groupement doit être limitée au prorata du temps passé par le ou les salariés auprès de chacune des entreprises concernées.**

