



CAROLINE DIRAT
Cabinet
Ernst & Young

Quelles perspectives pour l'emploi des seniors ?

Sujet d'actualité autour du rendez-vous sur les retraites de 2008, priorité mise en avant par le gouvernement et les partenaires sociaux, au travers d'un site Internet dédié (1), de campagnes de publicité..., l'emploi des « seniors » constitue un véritable enjeu économique, humain et de société. Et pour cause, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans en France est l'un des plus bas d'Europe : 38,1 %, pour une moyenne européenne de 43,6 %, avec un objectif communautaire de 50 % en 2010.

Face à cet enjeu, les gouvernements successifs s'attachent à anticiper de manière plus radicale les problématiques depuis une dizaine d'années.

Le gouvernement a entendu freiner les départs des salariés âgés par la taxation des préretraites et le durcissement des cessations d'activité à partir de 60 ans. La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2008 tend à dissuader les employeurs de recourir aux préretraites d'entreprise en alourdissant leur coût :

> côté salarié, les allocations versées dans le cadre de préretraites d'entreprise prenant effet depuis le 11 octobre 2007 sont assujetties à un taux de CSG plus élevé (7,5 % sur 97 % de leur montant).

> côté employeur, le taux de la contribution patronale sur les avantages de préretraite d'entreprise depuis le 11 octobre 2007 est fixé à 50 % (24,15 % auparavant).

S'agissant de l'âge légal de départ à la retraite à l'initiative du salarié, aucune modification à ce jour : il demeure fixé à 60 ans et l'indemnité de départ versée par l'employeur conserve son régime social et fiscal.

En revanche, la possibilité pour l'employeur de

procéder à la mise à la retraite d'un salarié avant 65 ans a encore été limitée par la LFSS pour 2008. A compter du 1^{er} janvier 2010, la mise à la retraite ne pourra intervenir qu'à partir de 65 ans, quel que soit le secteur d'activité.

De plus, les indemnités de mise à la retraite, auparavant exonérées de charges sociales, sont soumises à une contribution spécifique due par l'employeur, dont le taux est fixé à 25 %, puis 50 % à compter du 1^{er} janvier 2009.

A l'inverse, la suppression de la contribution "Delalande" acquittée par les entreprises ayant licencié un salarié de plus de 50 ans depuis le 1^{er} janvier 2008, va probablement conduire ces dernières à procéder à des licenciements de seniors, qui seront, de surcroît, demandeurs au départ.

La rupture conventionnelle du contrat de travail – qui devrait entrer en vigueur à l'été – risque fort de constituer un moyen détourné pour continuer à gérer les départs de cette population.

Mesure phare du plan pour l'emploi des seniors présenté en 2006 par le gouvernement précédent, le "CDD senior" n'a pas convaincu les employeurs. Ce CDD senior, conçu par les partenaires sociaux et entré en vigueur en août 2006 (2), présente l'avantage de la souplesse : il s'agit d'un nouveau type de contrat à durée déterminée de 18 mois, renouvelable une fois, à destination des personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de trois mois. Peu utilisé en pratique, cet outil n'a pas permis de lever les freins à l'embauche.

Un assouplissement des règles de cumul emploi-retraite est également annoncé par le gouvernement. Cette piste est d'autant plus intéressante qu'elle correspond à une réalité : bon nombre de retraités auront besoin de compléter leurs (faibles) pensions de retraite.

Les initiatives en matière de gestion anticipée des fins de carrière sont réservées à l'entreprise ou à

la branche (secteur d'activité).

Selon l'accord national interprofessionnel d'octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, « la transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, valorisant pour les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience ».

Si les compagnons retraités dans le secteur du bâtiment forment les jeunes recrues, les initiatives en matière de tutorat restent toutefois limitées.

Enfin, l'employeur dispose d'instruments pour définir avec ses salariés le déroulement de leur fin de carrière. Il en est ainsi, dans certaines branches, de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, pour les plus de 45 ans, du bilan de compétences pour les salariés qui ont plus de vingt ans d'activité...

Face à la période de papy-boom annoncée, une anticipation s'avère indispensable de la part des entreprises pour gérer leur pyramide des âges en fonction de leurs besoins. Un moyen de remettre au cœur de la politique de l'entreprise la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en y intégrant les aspects particuliers de la formation professionnelle des salariés les plus âgés.

De son côté, le ministre du Travail annonce pour 2010 un système de « bonus-malus » pour les entreprises, dont les contours vont faire l'objet d'après négociations.

(1) <www.emploiesseniors.gouv.fr>

(2) décret du 28 août 2006