



CAROLINE DIRAT

Cabinet Ernst & Young

## Emploi des seniors : quelles perspectives à la suite du plan gouvernemental ?

Le 26 juin dernier, le gouvernement a présenté aux partenaires sociaux le plan de "mobilisation en faveur de l'emploi des seniors" dans le cadre du rendez-vous 2008 sur les retraites.

Trois leviers ont été retenus pour agir sur l'emploi des seniors en France, où le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans est de 38 %, alors qu'il est de 70 % en Suède. Ce plan s'inscrit dans la continuité de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 freinant les départs des salariés âgés par la taxation des préretraites et durcissant les cessations d'activité à partir de 60 ans.

**Premier levier : inciter les entreprises à conclure des accords** "favorisant l'emploi des seniors", sous peine de sanctions financières. Ces accords devraient contenir des engagements chiffrés sur l'emploi des seniors. Laurent Wauquiez a, dans une interview à *La Tribune*, cité les bonnes pratiques des entreprises pionnières, telles qu'Air France et Areva pour le tutorat. En 2010, les grandes entreprises et les branches professionnelles devront avoir conclu de tels accords, sous peine d'une cotisation additionnelle à l'assurance vieillesse. Les petites entreprises ne devraient pas être concernées par cette négociation si un accord est conclu au niveau de leur secteur d'activité. On peut s'interroger sur l'efficacité de telles sanctions financières, dans la mesure où certaines entreprises préféreront se dispen-

ser de négocier et payer les cotisations additionnelles, à l'instar de la contribution Delalande – aujourd'hui supprimée – due en cas de licenciement d'un salarié de plus de 50 ans.

Le gouvernement entend également : supprimer les limites d'âge et la mise à la retraite unilatérale par l'employeur – la décision appartiendra au salarié – ; l'employeur qui voudra se séparer d'un salarié devra passer par la voie du licenciement et donc pouvoir justifier d'un motif réel et sérieux de licenciement ; lutter contre les "pré-retraites de fait" que sont les licenciements de seniors en harmonisant le régime social et fiscal des indemnités de départ à la retraite et de licenciement, ces dernières étant exonérées dans la limite d'un plafond de 199 656 euros en 2008. Selon *Les Echos* du 14 août, « l'une des pistes envisagées consisterait à instaurer un plafond d'exonération commun » au-delà duquel les indemnités seraient soumises à charges sociales et impôt sur le revenu.

**Deuxième levier : inciter les seniors à travailler après 60 ans.** La libéralisation totale du cumul emploi-retraite devrait donner le libre choix aux salariés et leur permettre de continuer à travailler dans leur entreprise. Ce cumul pourrait être autorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2009 sans restriction dès 60 ans si les intéressés justifient d'une retraite à taux plein, et au-delà de 65 ans dans tous les cas. Les règles très strictes, en vigueur actuellement, encadrant le cumul emploi-retraite constituent un frein pour la poursuite d'une activité après la prise de

la retraite. Le taux d'emploi serait de 1 % en 2007, soit 140 000 personnes. A cela s'ajouterait une augmentation du taux de la surcote (dont bénéficient les personnes travaillant après 60 ans au-delà de la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein), pour atteindre une majoration de la pension de 25 % au maximum.

**Troisième levier : favoriser le retour à l'emploi des seniors au chômage.** Selon l'Insee, les seniors sont davantage exposés au chômage de longue durée (17 % des chômeurs en 2007 ont plus de 50 ans). L'âge d'entrée dans le dispositif de dispense de recherche d'emploi sera relevé de manière progressive, la dispense serait fixée à 58 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et pourrait être supprimée totalement à partir de 2012.

Ces différentes mesures feront l'objet de projets de textes et seront débattues à l'automne au Parlement.

Pour les entreprises, il s'agit d'intégrer ces nouvelles données afin de gérer leur pyramide des âges en fonction de leurs besoins. Une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences adaptée pourrait leur permettre d'y parvenir.

Caroline Dirat, avocate, cabinet Ernst & Young, membre d'Avosial, le syndicat des avocats d'entreprise en droit social.