



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Politique de l'emploi

Question écrite n° 4219

Texte de la question

M. Denis Jacquat attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur les nombreuses difficultés auxquelles sont confrontées les personnes de plus de quarante-cinq ans à la recherche d'un emploi. En effet, leurs candidatures font l'objet d'une élimination quasi systématique alors que parallèlement les entreprises se plaignent du manque de personnel qualifié. De telles pratiques lui apparaissent particulièrement injustes à l'égard de personnes detentrices d'une expérience professionnelle qui ne peut être qu'enrichissante et sur lesquels pèsent bien souvent de lourdes responsabilités familiales.

Texte de la réponse

Les personnes de plus de quarante-cinq ans à la recherche d'un emploi sont concernées par l'objet de nombreuses dispositions particulières de la politique de l'emploi. De plus, les salariés de cette tranche d'âge font l'objet d'une protection spécifique et peuvent bénéficier d'aides à la formation permettant d'actualiser leurs compétences et ainsi de prévenir le licenciement ou le chômage de longue durée. 1) Les personnes âgées de plus de cinquante ans, lorsqu'elles sont chômeuses de longue durée ou allocataires du RMI sans emploi depuis plus d'un an, bénéficient d'un accès prioritaire aux mesures suivantes : les contrats de retour à l'emploi, pour lesquels le bénéfice des exonérations de charges est illimité pour ces publics, les contrats emploi-solidarité, les stages d'insertion et de formation à l'emploi. 2) Les personnes âgées de plus de cinquante ans, inscrites à l'ANPE mais non chômeuses de longue durée, bénéficient également de certaines conditions préférentielles. Ainsi, les contrats de retour à l'emploi sont ouverts à l'ensemble des chômeurs de plus de cinquante ans inscrits depuis plus de trois mois à l'ANPE ou en convention de conversion, afin de répondre plus efficacement aux problèmes des chômeurs âgés qui peuvent rencontrer rapidement des difficultés lourdes de réinsertion, et d'éviter que leur situation ne s'aggrave. Dans le même esprit, les chômeurs âgés de plus de cinquante ans peuvent avoir accès aux contrats emploi-solidarité à titre dérogatoire. 3) L'ensemble des chômeurs de plus de quarante-cinq ans peuvent avoir accès aux stages d'insertion et de formation à l'emploi, si leur situation à l'égard de l'emploi et de la formation le justifie. Cette disposition est valable pour l'ensemble des chômeurs, mais peut toucher particulièrement les plus âgés eu égard à leurs difficultés particulières sur le marché du travail. De même, les stages d'accès à l'emploi, gages sur des offres difficiles à satisfaire et consistant en actions courtes de formation-adaptation au poste de travail, sont un excellent moyen d'éviter aux plus âgés le chômage de longue durée en adaptant et en actualisant leurs compétences. 4) Par ailleurs, afin d'éviter les phénomènes d'exclusion liés à l'âge sur le marché du travail, une attention particulière est portée par l'administration du travail aux salariés de cette tranche d'âge menacés de licenciement économique, notamment lors de l'établissement de plans sociaux. Ainsi, l'article L 321-13 du code du travail prévoit que toute rupture du contrat de travail d'un salarié âgé de cinquante ans ou plus ouvrant droit à l'allocation de base de l'assurance-chômage entraîne l'obligation pour l'employeur de verser aux organismes servant cette allocation une cotisation dont le montant peut varier selon l'âge auquel intervient la rupture et la taille de l'entreprise concernée (amendement Delalande). De même, afin de prévenir le licenciement économique, des conventions de formation peuvent être conclues par l'entreprise et le Fonds national de l'emploi (articles R.322-1 et suivants du code du travail). Dans le même esprit

enfin, la loi quinquennale no 93-1313 du 20 decembre 1993 prévoit, dans son article 40, la creation d'un capital de temps de formation permettant a tout salarié de suivre, au cours de sa vie professionnelle et pendant son temps de travail, des actions dans le cadre du plan de formation de son entreprise. Outre un temps de formation plus long que ce qu'offrent actuellement les plans de formation, ce dispositif doit également contribuer a la strategie de lutte pour l'emploi en introduisant une forme de reduction du temps de travail calculee sur la vie professionnelle

Données clés

Auteur : [M. Jacquat Denis](#)

Circonscription : - UDF

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 4219

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : travail, emploi et formation professionnelle

Ministère attributaire : travail, emploi et formation professionnelle

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 26 juillet 1993, page 2179

Réponse publiée le : 5 septembre 1994, page 4498