



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

allocation de préretraite progressive

Question écrite n° 10090

Texte de la question

M. Bernard Perrut appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conditions de mise en oeuvre de la convention de préretraite progressive, notamment en ce qui concerne les embauches compensatrices. En effet, en l'état actuel des textes, l'employeur est contraint à embaucher des personnes qui répondent aux catégories prioritaires mentionnées à l'article 7 de ladite convention. Ces embauches doivent concerner au moins 50 % du total des recrutements effectués. Si, dans le cadre de plusieurs embauches compensatrices, l'employeur a une certaine liberté, en revanche, dans le cadre d'une embauche compensatrice unique, la mesure devient beaucoup plus coercitive et l'employeur ne peut déroger à l'embauche d'une personne relevant du public prioritaire. Cette situation peut s'avérer paradoxale dans la mesure où une personne employée en CDD et dont le contrat arrive à échéance ne pourra prétendre à l'embauche compensatrice et se retrouvera donc au chômage. Dans ces conditions, et sans remettre en cause le bien-fondé des dispositifs favorisant l'emploi des personnes les plus en difficulté, il lui demande si elle ne juge pas opportun de prendre des mesures visant à assouplir les textes en vigueur et permettre ainsi de pérenniser les emplois déjà existants.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a attiré l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les difficultés de certaines entreprises à réaliser les embauches compensant des passages en préretraite progressive. Il souhaite en particulier savoir s'il est possible d'assouplir l'obligation d'embauche lorsqu'une seule embauche compensatrice est réalisée, notamment en assimilant la consolidation d'un contrat à durée déterminée à un recrutement. La préretraite progressive est une mesure régie par l'article L. 322-4-3/ du code du travail. Elle permet le versement « allocations en faveur des salariés dont l'emploi à temps plein est transformé, avec leur accord, en emploi à temps partiel, pouvant être calculé sur la période d'application et dans les limites de durée annuelle minimale fixées par décret, au titre d'une convention de préretraite progressive ». Tout en maintenant en activité des travailleurs âgés, le dispositif de préretraite progressive permet soit le recrutement d'un ou plusieurs demandeurs d'emploi et en particulier de ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit la diminution du nombre de licenciements pour motif économique. Ainsi, l'un des objectifs premiers de la mesure est d'être un levier pour l'emploi, et notamment celui des personnes en difficulté. C'est pourquoi cette mesure bénéficie d'un soutien financier de l'Etat. Tel ne peut être le cas d'une consolidation d'un contrat à durée déterminée, qui est de la responsabilité de l'entreprise. A cet égard, la déprécarisation de l'emploi demeure également un objectif important de l'action des pouvoirs publics sur le marché du travail, et des mesures ont été ou seront prises en ce sens, qu'il s'agisse de la suppression de l'abattement temps partiel qui favorisait le temps partiel subi ou du relèvement de la prime de précarité en fin de CDD. Toutefois, le dispositif des préretraites progressives n'est pas l'outil adéquat pour y répondre, ce dispositif devant permettre l'embauche de demandeurs d'emploi.

Données clés

Auteur : [M. Bernard Perrut](#)

Circonscription : Rhône (9^e circonscription) - Union pour la démocratie française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 10090

Rubrique : Préretraites

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 16 février 1998, page 789

Réponse publiée le : 27 août 2001, page 4907