



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 30232

## Texte de la question

M. Laurent Hénart attire l'attention de Mme la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi sur la mobilisation pour favoriser l'emploi des seniors. Après concertation avec les partenaires sociaux, des mesures ont été retenues par le Gouvernement pour permettre le maintien dans l'emploi des seniors. La confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) de Lorraine souhaiterait que le CDD pour le retour à l'emploi des seniors soit plus attractif, pour l'employeur comme pour la personne bénéficiaire. Le CDD pour le retour à l'emploi des seniors, institué par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, n'a pas véritablement démarré. Il devrait faire l'objet d'une information supplémentaire et plus ciblée, notamment pour les PMI et les entreprises exportatrices. Il devrait également faire l'objet d'une incitation financière pour l'employeur, au moins dans les entreprises de moins de 250 salariés. Elle pourrait prendre la forme, par exemple, d'une attribution à l'employeur, pour une certaine durée, de l'équivalent des allocations d'assurance chômage qu'aurait touchées le senior embauché en CDD spécifique s'il était resté demandeur d'emploi indemnisé (sur le modèle de l'aide dégressive à l'employeur existant actuellement). Le salarié bénéficierait, lui, d'une durée d'embauche garantie dans le cadre du CDD seniors pendant une période d'au moins trois ans, période correspondant à l'indemnisation pour les plus de 50 ans dans le régime d'assurance chômage. Il souhaiterait connaître la position du Gouvernement en la matière et s'il entend accueillir favorablement cette proposition.

## Texte de la réponse

Le contrat à durée déterminée à l'adresse des seniors n'a pas répondu aux attentes. L'aide dégressive à l'employeur, qui se rapprochait du dispositif envisagé, n'a pas permis de rendre ce contrat plus attractif. Cette expérience tend à démontrer que l'emploi des seniors n'est pas un problème lié au contrat de travail mais plus probablement un problème lié aux incitations au maintien des seniors dans l'emploi. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a pris en 2008 et 2009 un ensemble de nouvelles mesures favorables à l'emploi des seniors. Ainsi, du côté des salariés, des incitations à la poursuite d'une activité ont été renforcées suivant la logique du libre choix : les règles du cumul emploi-retraite ont été libéralisées, la surcote a été majorée et la mise à la retraite d'office n'est plus possible avant soixante-dix ans. Parallèlement, la dispense de recherche d'emploi, qui s'apparentait trop souvent à une dispense de proposition d'emploi à l'égard des demandeurs d'emploi âgés, est progressivement supprimée. Le Gouvernement a également souhaité décupler la mobilisation des branches et des entreprises, laquelle est impérieuse. C'est pourquoi, dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, a été instaurée une pénalité de 1 % portant sur la masse salariale des entreprises de 50 salariés et plus, ou appartenant à un groupe de 50 salariés et plus, dès lors qu'elles n'auraient pas conclu un accord ou établi un plan d'action favorable à l'emploi des salariés âgés. Il a pris les décrets d'application nécessaires à la mise en oeuvre de cette mesure : décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés ; décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale pour les accords et les plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés. Toutefois, les accords ou les plans

d'action, dont la durée ne devra pas excéder trois ans, aborderont au moins trois des domaines d'action suivants : recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ; anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ; amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ; développement des compétences et des qualifications et accès à la formation, aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, transmission des savoirs et des compétences ; développement du tutorat. Afin que les branches et les entreprises définissent des pratiques opérationnelles, chaque action devra être assortie d'un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur. L'amélioration de la situation des seniors sur le marché du travail est une politique de long terme, dont la réussite passe par la mobilisation de l'ensemble des acteurs socio-économiques.

## Données clés

**Auteur :** [M. Laurent Hénart](#)

**Circonscription :** Meurthe-et-Moselle (1<sup>re</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 30232

**Rubrique :** Emploi

**Ministère interrogé :** Économie, industrie et emploi

**Ministère attributaire :** Économie, industrie et emploi

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 9 septembre 2008, page 7696

**Réponse publiée le :** 22 décembre 2009, page 12272