



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

réglementation

Question écrite n° 11727

Texte de la question

M. Henri Emmanuelli appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur le dispositif de dispense de recherche d'emploi. Ce dispositif, qui permettait aux chômeurs âgés de faire le lien entre leur sortie du monde du travail et l'ouverture de leurs droits à la retraite, est supprimé depuis le 1er janvier 2012. Certes, cette mesure vise à inciter la reprise d'emploi des seniors, avec, *a fortiori*, le recul de l'âge légal de départ à la retraite. Elle arrive cependant à contretemps puisqu'elle se heurte au contexte économique actuel, particulièrement difficile en matière d'emploi. Ainsi, les chômeurs proches de l'âge de la retraite, qui souvent n'ont pas validé tous les trimestres nécessaires, subissent une pression psychologique et un « stress » constant puisqu'ils sont tenus de rechercher de « façon active » des emplois « qui n'existent pas » sous peine d'être radiés de la liste des demandeurs d'emploi. Alors que le chômage des seniors atteint des records, il lui demande de bien vouloir lui indiquer dans quelle mesure une dispense de recherche d'emploi en faveur de ce public pourrait être à nouveau envisagée.

Texte de la réponse

En France, 63,9 % des personnes âgées de 55 à 59 ans et 18,8 % des personnes de 60-64 ans étaient en emploi en 2011. Le taux d'emploi des seniors en France est désormais légèrement supérieur à la moyenne européenne entre 55 et 59 ans (62,5 % UE-27) mais il reste largement inférieur entre 60 et 64 ans (31,4 % UE-27). De 2000 à 2011, le taux d'emploi des 55-59 ans a augmenté en France comme dans la plupart des états membres de l'union européenne, pour les hommes comme pour les femmes, avec une croissance de 2 à 3 points supérieure par rapport à l'UE. Pour l'ensemble des 55-64 ans, il a augmenté de 11 points entre 2000 et 2011, en France, comme dans l'ensemble de l'UE. L'augmentation régulière du taux d'emploi des seniors depuis le début des années 2000, à l'exception de la stabilité au second semestre 2009, a mis un terme à la forte baisse enregistrée au cours des décennies précédentes (de 1975 à la fin des années 1990). Cependant, l'évolution du taux d'emploi des seniors montre une caractéristique constante : le décrochage massif du taux d'emploi à partir de 60 ans, qui s'explique logiquement du fait des nombreux départs à la retraite (moins 18,8 points entre 59 et 60 ans en 2011), mais qui s'amorce en fait dès l'âge de 56-57 ans (moins 6 points entre 56 et 57 ans). En ciblant les personnes en emploi âgées de 57 ans et plus, le contrat de génération dans son volet « maintien dans l'emploi » prend en compte cette borne d'âge « critique » où les taux d'emploi commencent à chuter fortement. Sous l'effet de la crise, le chômage des 55-64 ans progresse nettement depuis 2008 : leur taux de chômage est passé de 4,6 % à 6,5 %, même si ce taux reste bien en-deçà de celui de l'ensemble des actifs (9,2 %). Cependant à partir de 55 ans, le taux de sortie du chômage vers l'emploi décroît avec l'âge. La part des demandeurs d'emploi qui reprend un emploi diminue, à chaque âge, à partir de 55 ans. La dégradation conjoncturelle de 2009 a encore renforcé les difficultés des demandeurs d'emploi seniors à retrouver un emploi. Les salariés âgés sont plus fortement touchés par le chômage de longue durée que l'ensemble de la population active. La part de chômage de longue durée parmi les chômeurs âgés était de 56 % contre 41 % pour l'ensemble de la population active. Dans un contexte économique difficile qui affecte les comportements d'embauche des employeurs notamment à l'égard des travailleurs âgés, le volet « incitation au recrutement de

seniors » inclus dans le contrat de génération va dans le sens d'un soutien aux reprises d'emploi des personnes âgées et plus de 55 ans. Le contrat de génération s'inscrit dans la bataille menée par le Gouvernement pour l'emploi et s'adresse à tous les jeunes et à toutes les entreprises du secteur privé. L'objectif du Gouvernement est de créer une dynamique de la gestion des âges afin de redonner un espoir à tous les jeunes et de valoriser l'expérience des salariés seniors. Le contrat de génération propose un changement de regard sur les âges. Il est porteur d'une ambition forte : modifier durablement le regard des entreprises pour reconnaître les atouts de tous les salariés, quel que soit leur âge. Cet objectif participe également à l'accroissement de leur compétitivité. Le contrat de génération constitue donc un levier pour favoriser le retour à l'emploi des seniors. Le 19 octobre 2012, les partenaires sociaux ont signé, à l'unanimité un accord national interprofessionnel fixant les modalités du contrat de génération. Il doit permettre d'inclure la gestion des âges dans l'entreprise et la mise en oeuvre du transfert des compétences. La loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération reprend fidèlement les termes de cet accord et le décret n° 2013 - 222 du 15 mars 2013 en précise les modalités d'application. Le contrat de génération s'applique à toutes les entreprises. Selon des modalités distinctes, la mesure s'adapte aux différentes tailles d'entreprises et il bénéficie à tous les jeunes ainsi qu'à l'ensemble des seniors. L'état incite les entreprises de moins de 300 salariés à s'inscrire dans cette démarche puisqu'elles peuvent bénéficier d'une aide de 4 000 euros par an. Celle-ci sera répartie à hauteur de 2 000 euros au titre de l'embauche du jeune et de 2000 euros au titre du maintien en emploi du senior, et attribuée aux entreprises pendant une durée de trois ans maximum. Cette aide permettra d'accompagner l'intégration professionnelle de jeunes nouvellement recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI) chaque année dans les entreprises ou groupes de moins de 300 salariés et d'y favoriser la poursuite de l'activité professionnelle de l'ensemble des seniors. En outre, les entreprises de plus de 300 salariés doivent négocier sur l'emploi des jeunes, des seniors et la transmission des compétences avant le 30 septembre 2013. S'agissant des carrières longues, le décret n° 2012-847 en date du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture à pension de vieillesse instaure un nouveau dispositif. Désormais, l'ouverture du droit à la retraite anticipée à soixante ans est possible pour les assurés en activité justifiant de la durée de cotisation requise pour leur génération et ayant commencé à travailler avant 20 ans. En outre, afin d'intégrer certains demandeurs d'emploi âgés qui n'avaient pu bénéficier du dispositif d'allocation transitoire de solidarité (ATS), le gouvernement a choisi d'en élargir le champ des bénéficiaires. Ainsi, l'ATS sera attribuée à titre exceptionnel aux demandeurs d'emplois nés entre le 1er janvier 1952 et le 31 décembre 1953 indemnisables au titre de l'allocation de retour à l'emploi (ARE), de l'allocation spécifique de reclassement (ASR) ou de l'allocation de transition professionnelle (ATP) à la date du 31 décembre 2010. Les intéressés devront également remplir les conditions suivantes : - ne pas avoir atteint l'âge légal d'ouverture du droit à pension de retraite (fixé à 60 ans et 9 mois pour les assurés nés en 1952 et à 61 ans et 2 mois pour les assurés nés en 1953) ; - justifier de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein (soit 164 trimestres pour les assurés nés en 1952 et 165 trimestres pour ceux nés en 1953) à l'extinction de leurs droits à l'ARE. L'allocation prend deux formes dépendant de la situation du demandeur d'emploi : une allocation de remplacement (à taux plein ou différentielle) ou une allocation de complément. Elle sera d'un même montant que l'ATS actuelle et calculée selon les mêmes règles. Enfin, le décret n° 2013-187 du 4 mars 2013, instituant une ATS à titre exceptionnel pour certains demandeurs d'emploi, précise que la demande de paiement de l'allocation devra être déposée auprès de Pôle emploi au plus tard le 31 décembre 2015. Cette nouvelle mesure est entrée en vigueur le 1er mars 2013. En revanche, les salariés qui ne remplissent pas ces conditions et pour lesquels l'employeur ne souhaite pas prolonger le bénéfice des allocations de préretraite, doivent s'inscrire comme demandeurs d'emploi et reprendre une activité professionnelle leur permettant d'atteindre l'âge de liquidation d'une pension de retraite. Ces différents dispositifs doivent permettre de faciliter l'emploi de seniors.

Données clés

Auteur : [M. Henri Emmanuelli](#)

Circonscription : Landes (3^e circonscription) - Socialiste, écologiste et républicain

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 11727

Rubrique : Chômage : indemnisation

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 26 mars 2013

Question publiée au JO le : [27 novembre 2012](#), page 6942

Réponse publiée au JO le : [9 avril 2013](#), page 3972