



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 12399

Texte de la question

Mme Dominique Nachury appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur l'emploi des seniors. Depuis ces dernières années, notamment avec l'entrée en vigueur de sanctions financières plus lourdes afin de limiter les préretraites et la mise en place, pour les entreprises de plus de 50 salariés, de plan d'action en faveur des seniors sous peine d'une pénalité de 1 % de la masse salariale, le taux d'emploi des seniors a légèrement augmenté. Toutefois, dans le contexte économique que traverse notre pays, on constate que les employeurs ont privilégié le maintien dans l'emploi de leurs salariés au détriment du recrutement de nouveaux seniors. Or, pour ces derniers, la situation devient très préoccupante, car si le nombre de demandeurs d'emploi a progressé, celui des plus de 50 ans a explosé. Par conséquent, elle souhaiterait connaître les intentions du Gouvernement dans ce domaine.

Texte de la réponse

Il s'avère qu'après avoir connu une forte décline de leur taux d'activité, du fait du recours massif aux préretraites comme moyen d'accompagnement des restructurations industrielles dès les années 1970, ainsi qu'en raison de l'abaissement de l'âge de la retraite de 65 à 60 ans en 1982, le taux d'activité des 55-64 ans progresse depuis la toute fin des années 1990. Il se rapproche de la moyenne européenne et l'a même dépassée s'agissant des 55-59 ans. A fin 2012, le taux d'emploi des 55-64 ans s'élève à 45,8 % pour un taux d'activité de 49,4 %. Le taux d'emploi progresse de 3,0 points, soit un rythme très proche de celui de 2011. Cette progression dynamique trouve son origine dans le recul de l'âge de départ en retraite à taux plein, ainsi que dans l'abandon progressif des dispositifs publics de cessation anticipée d'activité et la suppression des dispenses de recherche d'emploi. Mais ces chiffres traduisent mal des écarts très nets entre les 55-59 ans et les 60-64 ans. Le taux d'emploi des 55-59 ans à 66 % est légèrement au-dessus de la moyenne européenne tandis que le taux d'activité est d'environ 72 %. Le taux d'emploi des 60-64 ans est, quant à lui, très en deçà de la moyenne européenne à 20 % pour un taux d'activité proche de 21,5 %. Sous l'effet de la crise, le taux de chômage des 55-64 ans progresse nettement sur la période 2008-2011. A 7,2 % en 2012, ce taux reste en-deçà de celui de l'ensemble des actifs (10,9 % au troisième trimestre 2013) et suit la hausse moyenne sur un an. Dans le même temps, leur taux d'emploi progresse (45,8 %, soit + 3 points sur un an) car les seniors sont plus nombreux à rester en activité du fait des réformes des retraites. Cette hausse du chômage des seniors est aussi en partie le résultat de la restriction progressive d'accès au dispositif de dispense de recherche d'emploi (DRE) qui a eu pour effet d'accroître mécaniquement le nombre d'inscrits sur les listes de demandeurs d'emploi en fin de mois. Cette suppression de la DRE se serait traduite par une augmentation de 189 000 demandeurs d'emploi inscrits essentiellement en catégorie A, entre 2009 et 2012. La difficulté majeure pour les seniors est le retour à l'emploi. Les seniors chômeurs, notamment ceux qui sont peu qualifiés, ont un faible taux de retour à l'emploi. La part de chômage de longue durée des chômeurs âgés était de 56 % contre 41 % pour l'ensemble de la population active. La progression du taux d'activité des seniors s'est traduite à la fois par plus d'emploi et plus de chômage. 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 de plus de 55 ans. Le contrat de génération, créé par la loi du 1er mars 2013, qui transpose l'accord national interprofessionnel signé par tous les partenaires sociaux le 19 octobre 2012, constitue aujourd'hui l'un des principaux leviers de la politique de l'emploi et l'un des dispositifs de la bataille pour l'emploi menée par le gouvernement. Dans un contexte où la situation de l'emploi est difficile, il a pour objectif de faciliter l'insertion durable des jeunes, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences, essentielle à la compétitivité des entreprises. Il est porteur d'une double ambition, quantitative et qualitative, en matière d'emploi. Il vise en effet à la fois à augmenter le taux d'emploi des jeunes et des seniors et à agir sur la qualité de l'emploi : privilégier, pour les jeunes, les recrutements en contrats à durée indéterminée (CDI) qui leur permettent d'accéder à une véritable autonomie, et faciliter la poursuite de l'activité professionnelle des salariés seniors jusqu'à leur départ en retraite. Le dispositif du contrat de génération, outre l'embauche d'un jeune en CDI, vise à maintenir en emploi un senior mais permet également son recrutement. En effet, l'aide financière « contrat de génération » est ouverte en cas d'embauche d'un senior de 55 ans et plus à condition qu'il s'agisse, comme pour le jeune, d'une embauche du senior en CDI. L'embauche du senior peut même intervenir au maximum dans les trois mois suivant l'embauche du jeune. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui négocient un accord sur le contrat de génération (obligatoire pour les entreprises de 300 salariés et plus), il est obligatoire de prévoir un objectif chiffré de recrutement de salariés seniors, ce qui n'était pas le cas dans le cadre des précédents accords seniors. L'objectif du gouvernement est de créer une dynamique de gestion des âges afin de faciliter l'accès et l'insertion durable des jeunes en emploi stable, de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences pour mieux anticiper, d'une façon générale, l'évolution des parcours, des compétences à tous les âges de la vie professionnelle.

Données clés

Auteur : [Mme Dominique Nachury](#)

Circonscription : Rhône (4^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 12399

Rubrique : Emploi

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

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

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [4 décembre 2012](#), page 7133

Réponse publiée au JO le : [4 février 2014](#), page 1120