ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 13025

Texte de la question

M. Philippe Cochet appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les difficultés que rencontrent les demandeurs d'emploi âgés de plus de cinquante ans. Alors que le Gouvernement a mis en place les dispositifs d'emploi d'avenir et d'emplois aidés, visant à favoriser l'accès à l'emploi de 250 000 personnes, rien n'a été fait pour faciliter l'accès à l'emploi des seniors. En effet, en 2012, le taux d'activité des 55-64 ans était de 42,5 % en France, soit inférieur de 7,2 points au taux d'activité moyen dans l'Union européenne. Pourtant, à l'échelle européenne, on constate que les pays qui ont le plus fort taux d'emploi des seniors ont également un taux d'emploi des jeunes bien supérieur à la moyenne des 27 États membres de l'Union européenne. Pour enrayer l'important taux de chômage des seniors, des solutions existent : créer un droit à la formation pour les chômeurs de plus de 50 ans ou mettre en place des exonérations de charges incitant les entreprises à embaucher des seniors. La dégradation de l'emploi des seniors n'est pas acceptable pour notre pays. C'est la raison pour laquelle il lui demande quelles sont les mesures envisagées par le Gouvernement pour permettre un retour durable à l'emploi des plus de 50 ans.

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 Etats membres de l'union européenne (UE), 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'union européenne. 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 des chômeurs âgés était de 56 % contre 41 % pour l'ensemble des chômeurs. 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 à la reprise d'emploi des personnes âgées de 55 ans et plus. Le contrat de génération s'inscrit dans la bataille du Gouvernement pour l'emploi et s'adresse à tous les jeunes, à tous les salariés âgés 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 séniors. L'Etat incite les entreprises de moins de 300 salariés à s'inscrire dans cette démarche puisqu'elles peuvent bénéficier d'une aide de 4 000 € par an répartie à hauteur de 2000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2000 € au titre du maintien en emploi du senior, et versée aux entreprises pendant une durée de trois ans maximum. Cette aide permettra d'accompagner l'intégration professionnelle de jeunes nouvellement recrutés en 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 séniors. En outre, les entreprises de plus de 300 salariés doivent négocier sur l'emploi des jeunes, des séniors 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 a instauré 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 de 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. L'entrée en vigueur de cette nouvelle mesure est prévue pour 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. Philippe Cochet
Circonscription : Rhône (5e circonscription) - Les Républicains
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 13025
Rubrique : Emploi

Version web : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/14/questions/QANR5L14QE13025

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

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 11 décembre 2012, page 7345
Réponse publiée au JO le : 24 septembre 2013, page 10171