



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 1425

Texte de la question

M. Jean-Pierre Decool alerte M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les difficultés que peuvent rencontrer les demandeurs d'emploi âgés de plus de cinquante ans. En effet, bien que la DARES fasse apparaître que les seniors sont moins exposés au chômage que les plus jeunes, il semble toutefois que cette catégorie d'âge peine plus à sortir d'une période d'inactivité, au prétexte d'un coût trop élevé et d'une moindre performance professionnelle. Considérant les compétences et les expériences précieuses des seniors, il lui demande quelles sont les mesures envisagées pour permettre d'éviter le chômage de longue durée, notamment dans cette tranche d'âge.

Texte de la réponse

En 2011, le taux d'activité des seniors a continué à progresser. Il s'établit à 44,4 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans en métropole. Le taux d'emploi des 55-64 ans a également évolué à la hausse, à 41,5 %, alors que leur taux de chômage s'élève à 2,9 %, soit 6,5 % des actifs de cette classe d'âge (à comparer aux taux de 9,3 % pour les 15-64 ans). Pour les personnes âgées de 55 à 59 ans, en métropole, le taux d'activité est désormais légèrement supérieur à la moyenne européenne : 68,8 %, dont 64 % en emploi et 4,9 % au chômage (soit 7 % des actifs de cette classe d'âge). Il chute cependant pour les personnes âgées de 60 à 64 ans : le taux d'activité est de 19,8 %, dont 18,9 % en emploi et 0,9 % au chômage (soit 4,7 % des actifs de cette classe d'âge). Ces taux de chômage, étroitement corrélés au taux d'activité, ne rendent pas compte d'une réalité préoccupante : les seniors qui perdent leur emploi ont beaucoup de difficultés à sortir du chômage et s'installent dans le chômage de longue durée. Ainsi, 60 % des chômeurs âgés de 55 à 64 ans sont au chômage depuis plus d'un an en 2011, contre 43 % pour les 30-49 ans. Dans ces conditions, il y a un vrai enjeu à soutenir le maintien dans l'emploi des seniors. Les partenaires sociaux, qui en ont exprimé le souhait, ont été invités à négocier au niveau national interprofessionnel les modalités du contrat de génération, sur la base d'un document d'orientation qui leur a été remis le 4 septembre 2012. Celui-ci fixe les grands principes du contrat de génération. Son objectif est de permettre, au sein des entreprises, et selon des modalités distinctes selon la taille de l'entreprise, la mise en œuvre d'une gestion dynamique des âges portant à la fois sur l'insertion durable des jeunes, le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences intergénérationnelle. Plus précisément, les entreprises de plus de 300 salariés conserveront les allègements généraux de cotisation sociale sur les salaires inférieurs à 1,6 du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), ainsi que la non application de la pénalité équivalente à 1 % de la masse salariale prévue pour les accords seniors, dès lors qu'elles mettent en place un accord collectif « contrat de génération » valable. De plus, afin de faciliter les recrutements de jeunes en Contrat à durée indéterminée (CDI) au sein des petites et moyennes entreprises (PME) tout en maintenant les seniors en emploi, une incitation financière spécifique sera mise en place pour les entreprises de moins de 300 salariés. Cette aide forfaitaire devrait être versée à l'entreprise sous condition d'embauche d'un jeune de 16 à 25 ans en contrat à durée indéterminée et sous réserve de maintenir en emploi les salariés seniors de son entreprise. Un accord le plus large possible associant l'ensemble des partenaires sociaux a été trouvé début novembre. Cet accord est le gage pour demain d'un vaste mouvement dans les entreprises en faveur de l'emploi stable des

jeunes, du maintien en activité des seniors et de la transmission des compétences. Cet accord est aussi le fruit d'une méthode de dialogue social. Sur la base des résultats de ces négociations, un projet de loi sur le contrat de génération devrait être présenté au conseil des ministres du 12 décembre 2012. Le dispositif du contrat de génération serait opérationnel pour le début de l'année 2013.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Pierre Decool](#)

Circonscription : Nord (14^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 1425

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 : [24 juillet 2012](#), page 4491

Réponse publiée au JO le : [25 décembre 2012](#), page 7955