



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 5737

Texte de la question

M. Gilles Lurton attire 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. 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. Les seniors sont un potentiel important de par leur expérience du terrain et leur savoir-faire acquis tout au long de leur carrière. Pour enrayer un taux de chômage important, des solutions existent : créer un droit à la formation pour les chômeurs de plus de 50 ans, mettre en place des exonérations de charges incitant les entreprises embaucher des seniors. La dégradation de l'emploi 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 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 séniors 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. Gilles Lurton](#)

Circonscription : Ille-et-Vilaine (7^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 5737

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 : [2 octobre 2012](#), page 5360

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