



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

licenciement

Question écrite n° 117929

Texte de la question

M. Yvan Lachaud attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur la situation des demandeurs d'emploi de 50 ans. Or, s'il est reconnu que l'âge du candidat à un emploi est un frein à son embauche, il arrive trop souvent qu'il soit aussi le motif de son départ de l'entreprise. En effet, il n'est pas rare de constater que l'expérience acquise par ces salariés quinquagénaires dans leur emploi, et plus généralement du monde du travail, soit la vraie raison de les écarter de l'entreprise. Leur connaissance de celle-ci peut être un handicap pour eux notamment en cas de changement de dirigeant par exemple. La tentation est forte aussi pour les employeurs de se séparer de salariés bénéficiant de rémunérations supérieures à celles des salariés plus jeunes. Les motifs ne manquent pas et le licenciement pour faute est bien souvent le premier moyen utilisé par certains chefs d'entreprise pour se débarrasser de leurs quinquagénaires. Pour cela n'importe quel prétexte est le bon et de nombreux employeurs n'hésitent à se séparer d'un salarié senior en invoquant une faute de celui-ci. La législation française en matière de requalification du motif de licenciement n'étant pas extrêmement contraignante, les indemnités versées en cas de condamnation de l'employeur indélicat sont rapidement amorties par l'entreprise. C'est le pari fait par de nombreux employeurs. Les seniors licenciés restent comme beaucoup d'autres sans emploi avec peu de chance d'en retrouver un et cela même quand leur licenciement sera reconnu sans cause réelle et sérieuse par le conseil de prud'hommes. En effet, le licenciement d'un salarié pour une cause qui n'est ni réelle ni sérieuse n'apporte pas pour celui-ci un droit réel à réintégration, l'employeur, aux termes de l'article L. 1235-3 du code du travail, pourra s'y opposer et ne sera condamné qu'au versement d'une indemnité. Celle-ci ne pourra être, en cas de licenciement abusif et suivant le nombre de salariés de l'entreprise, soit une indemnité correspondant au préjudice subi par le salarié licencié (L. 1235-5 du code du travail pour les entreprises de moins de onze salariés) ou équivalente aux salaires des six derniers mois. (L. 1235-3 du code du travail dans une entreprise de plus de onze salariés). Mais le préjudice subi par le salarié licencié reste la perte de son emploi et le paiement d'une indemnité, même équivalente à quelques mois de salaire, ne corrige aucunement la situation et ne garantit pas l'avenir du salarié concerné, et ce alors même qu'il n'a commis aucune faute ! Il reste demandeur d'emploi et à la charge de la collectivité par l'intermédiaire du versement dans un premier temps d'indemnités chômage (trois ans maximum) ou RSA. Il souhaite donc connaître la position du Gouvernement sur ce sujet.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à l'emploi des seniors. La situation des seniors sur le marché du travail est depuis plusieurs années une priorité gouvernementale. Son amélioration est nécessaire en termes de justice sociale, ainsi que pour l'équilibre des comptes sociaux. Si le taux d'emploi des 55-64 ans reste plus faible en France que dans le reste de l'Union européenne, des progrès significatifs ont cependant été accomplis. En effet, ce taux inférieur à 30 % en 2000 a continûment augmenté depuis, pour s'établir à 38,9 % en 2009. Il est désormais de l'ordre de 60 % pour les personnes âgées de 55 à 59 ans. Si l'on considère le taux d'emploi sous-jacent, qui permet de corriger le taux d'emploi des variations de structure démographique, on constate que celui-ci augmente également de façon

régulière, y compris entre 2008 et 2009 puisqu'il a crû sur cette période de 1,5 point pour la classe d'âge 55-64 ans. Afin d'accélérer ce mouvement, la loi de financement pour la sécurité sociale pour l'année 2009 a instauré une pénalité de 1 % sur la masse salariale, susceptible d'être appliquée aux entreprises ou groupes d'entreprises de 50 salariés et plus qui ne seraient pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés pouvant être couvertes par un accord de leur branche professionnelle. Mi-mai 2010, 81 accords de branche ont été validés et étendus, représentant environ 8,9 millions de salariés. Selon les informations recueillies et consolidées par la DARES (direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques) portant sur la période comprise entre juin 2009 et fin septembre 2011, plus de 32 000 accords d'entreprise et plans d'action sur l'emploi des salariés âgés ont été déposés auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Ces accords font d'ores et déjà une large place aux dispositifs de la formation professionnelle dans une optique préventive : priorité d'accès à la formation professionnelle des seniors, notamment dans le cadre des dispositifs des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, accès privilégié aux bilans de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, transmission des savoirs et des compétences par le développement de l'exercice de fonctions tutorales. En complément des initiatives prises dans le cadre de ces accords ou plans d'action, de nombreuses branches se sont impliquées dans la prévention des difficultés cumulées par des salariés seniors, en concluant avec l'État des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), dispositif dans lequel les salariés des premiers niveaux de qualification et les seniors sont prioritaires. En 2009, ces accords conclus dans les régions ou au niveau national ont dans leur ensemble concerné 250 000 salariés dont 70 000 (28 %) avaient plus de 45 ans. Fragilisés dans leur emploi en raison des mutations économiques ou du contexte de crise, ces 70 000 seniors ont bénéficié d'actions visant principalement à les maintenir dans l'emploi. La plupart du temps, les actions de formation en question ont été accompagnées par la validation des acquis de l'expérience, dispositif qui n'avait pratiquement jamais ou très peu bénéficié à de tels publics auparavant. Ces accords, par leur caractère d'exemplarité, sont de nature à modifier progressivement les pratiques de gestion des ressources humaines dans les branches et les entreprises qui y adhèrent. En revanche, il est vrai que peu d'accords de branches ou d'entreprises conclus dans le cadre de la pénalité institué par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 ont retenu des objectifs en matière de recrutement des salariés âgés. Cela s'explique par le fait que les entreprises se sont montrées plus prudentes sur les perspectives de recrutement en période de crise économique. Les entreprises qui optent pour le recrutement appartiennent plutôt à des secteurs ayant une propension à embaucher (services aux entreprises, commerce, etc.). Enfin, il convient de souligner que la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a mis en place une pénalité de 1 % sur la masse salariale. Ce dispositif s'inscrit en complémentarité de la pénalité issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009. En effet, la sortie de l'emploi des salariés âgés est souvent liée à des conditions de travail qui ne leur sont plus adaptées, ou aux conséquences de la pénibilité physique ou psychique tout au long de la carrière.

Données clés

Auteur : [M. Yvan Lachaud](#)

Circonscription : Gard (1^{re} circonscription) - Nouveau Centre

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 117929

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi et santé

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 22 novembre 2011

Question publiée le : 13 septembre 2011, page 9738

Réponse publiée le : 6 décembre 2011, page 12905