



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 75609

Texte de la question

M. Christian Vanneste interroge M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur le système des pénalités seniors. Le délai supplémentaire, accordé par le Gouvernement pour que les PME de 51 à 300 salariés puissent se mettre en conformité avec les nouvelles obligations relatives à l'emploi des seniors dans les entreprises de plus de 50 salariés, a expiré le 31 mars. Il a permis à la grande majorité des entreprises concernées de faire le nécessaire pour échapper à la sanction. Pour autant les entreprises n'ayant pas conclu un accord, ou défini un plan d'action en faveur des seniors, sont redevables d'une pénalité représentant 1 % de leur masse salariale. C'est ainsi que l'on verra sans doute demain une entreprise licencier pour payer une pénalité. Dans un communiqué de presse, la CGPME maintient son opposition de principe à une mesure qu'elle considère comme "contraignante et dangereuse. Soucieuse de l'emploi des seniors, elle est, à l'inverse, favorable aux mesures incitatives visant à renforcer les passerelles inter-générationnelles au travers, notamment, du tutorat". Il aimerait en savoir plus 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 ; la rupture intervenant après 60 ans s'explique très logiquement par la possibilité de liquider sa retraite à partir de l'âge de 60 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 trimestrielles recueillies 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 2010, près de 34 200 accords d'entreprise et plans d'action sur l'emploi des salariés âgés ont par ailleurs 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.).

Données clés

Auteur : [M. Christian Vanneste](#)

Circonscription : Nord (10^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 75609

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : Travail, solidarité et fonction publique

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 6 avril 2010, page 3878

Réponse publiée le : 21 juin 2011, page 6668