

## 14ème législature

<b>Question N° :</b> 1427	De <b>M. Alain Marty</b> ( Union pour un Mouvement Populaire - Moselle )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
<b>Rubrique</b> >emploi	<b>Tête d'analyse</b> >politique de l'emploi	<b>Analyse</b> > seniors. perspectives.
Question publiée au JO le : <b>24/07/2012</b> Réponse publiée au JO le : <b>25/12/2012</b> page : <b>7955</b>		

### Texte de la question

M. Alain Marty attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur le taux de chômage des seniors, particulièrement élevé en France. 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. Cette catégorie de personnes est particulièrement éprouvée par la crise, notamment en cas de retour à l'emploi suite à un licenciement économique. Les seniors restent néanmoins un potentiel non négligeable de par leur expérience du terrain et leur savoir-faire acquis tout au long de leur carrière. Aujourd'hui, un demandeur d'emploi âgé de 55 ans, ne retrouvant pas une activité professionnelle, doit épuiser ses droits au chômage puis vivre des minima sociaux en attendant l'âge légal de retraite. Il s'agit là d'une charge financière très élevée pour l'État pour une catégorie de personnes souhaitant pourtant rester actives. Des solutions existent : des mesures économiques incitatives pourraient être proposées aux entreprises afin de faciliter le retour à l'emploi des seniors ou d'autres mesures encore, liées cette fois à l'accès à la formation professionnelle. Aussi, il lui demande quelles sont les intentions du Gouvernement sur l'emploi des seniors.

### 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.