

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 21 novembre 2012 à 14 h 30

« Pénibilité. Transition emploi-retraite. Elaboration de cas-types pour les projections. »

Document N°12

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Les mesures en faveur de l'emploi des seniors

DARES, Document d'études n°164 (partie II), septembre 2011

II – Les mesures en faveur de l’emploi des seniors

II.1 – Une décennie de politiques publiques visant à favoriser l’emploi des seniors

Depuis le début de la décennie, pouvoirs publics et partenaires sociaux ont pris de nombreuses mesures pour maintenir les seniors en activité. De la loi du 21 août 2003 à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, en passant par l’accord national interprofessionnel d’octobre 2005 sur l’emploi des seniors suivi par le plan national d’action concertée pour l’emploi des seniors de juin 2006, le cadre réglementaire a été continûment modifié pour favoriser une participation accrue des seniors au marché du travail. L’objectif global de maintien des seniors dans l’emploi a également été affirmé par plusieurs lois plus générales comme celles contre la discrimination en 2001, celle créant le droit à la validation des acquis de l’expérience en 2002 ou encore la loi sur le handicap en 2005.

1. Les principales étapes : de la loi du 21 août 2003 à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

En 2003, outre les mesures d’allongement de la durée de cotisation nécessaire pour l’obtention de la retraite à taux plein, la loi portant réforme du système des retraites avait notamment pour objectif de favoriser l’emploi des seniors. Parmi les mesures directement destinées à cela figuraient la restriction des préretraites à financement public, la mise en place de la surcote et les modifications apportées à la retraite progressive et au cumul emploi-retraite. Le dispositif de retraite anticipée permettant le départ de salariés ayant eu une carrière longue, et les nouvelles conditions de mise à la retraite d’office, complétées de mesures dérogatoires souples, s’intégraient également à cette réforme sans contribuer à l’augmentation du taux d’emploi des seniors.

En 2005, les partenaires sociaux ont engagé une négociation nationale interprofessionnelle relative à l’emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l’emploi. Cette négociation s’est conclue par un accord le 13 octobre 2005 et a été suivie par l’élaboration d’un plan national d’action concerté pour l’emploi des seniors pour la période 2006-2010. Ce plan avait vocation à décliner les dispositions de l’accord, à l’accompagner et à le prolonger pour ce qui relève de la responsabilité de l’État.

À cette fin, cinq grands objectifs ont été définis pour favoriser l’employabilité et sécuriser les parcours professionnels des seniors, et lutter contre les facteurs qui les excluent de l’emploi. Le premier objectif était de faire évoluer les représentations socioculturelles, notamment en sensibilisant les entreprises à la gestion des âges, à l’accès ou au maintien dans l’emploi des seniors. Le second objectif était de favoriser le maintien dans l’emploi des seniors, entre autres en généralisant les entretiens de deuxième partie de carrière et les bilans de compétences et en développant les nouveaux outils de la formation professionnelle à destination des seniors (DIF, VAE et périodes de professionnalisation). Cet objectif prévoyait aussi le développement des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Enfin, le plan insistait sur l’importance de limiter le recours aux cessations totales anticipées d’activité, en mettant un terme aux accords abaissant l’âge de mise à la retraite d’office. Le troisième objectif était de favoriser le retour à l’emploi des seniors, en refusant la discrimination par l’âge lors du recrutement et en supprimant progressivement la contribution « Delalande » qui taxait les licenciements de travailleurs âgés et pouvait ainsi constituer un frein à leur embauche. Le quatrième objectif portait sur l’aménagement des fins de carrière, en développant la pratique du tutorat dans l’entreprise, en promouvant la retraite progressive, en renforçant le caractère incitatif de la surcote et en élargissant les possibilités de cumul emploi-retraite pour les bas salaires. Enfin, le plan national d’action concerté se donnait pour cinquième objectif d’assurer un suivi tripartite dans le temps de ces actions.

Par la suite, dans le cadre notamment de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008, le gouvernement a mis en œuvre plusieurs mesures pour concrétiser l'orientation donnée par le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors. Ainsi, la contribution « Delalande » a été supprimée de manière accélérée. Les prélèvements fiscaux et sociaux sur les préretraites d'entreprise et les indemnités de mise à la retraite d'office ont été fortement augmentés. Enfin, un renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors a été engagé par Pôle emploi.

Des mesures complémentaires en vue de renforcer l'emploi des seniors ont également été prises dans le cadre des lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2009. L'âge de mise à la retraite d'office a été repoussé à compter de 2009 et les conditions d'éligibilité à la dispense de recherche d'emploi ont été progressivement resserrées, en vue d'une suppression à horizon de 2012. La surcote a été portée de 3 % à 5 % par an et les conditions de cumul emploi-retraite ont été assouplies. Enfin, les entreprises de 50 salariés ou plus se sont vues dans l'obligation de signer avant le début 2010 des accords d'entreprises ou de branches en faveur de l'emploi des seniors.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit la poursuite des mesures d'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour l'obtention de la retraite à taux plein et le recul de 2 ans d'ici 2018 de l'âge minimal de la retraite et de l'âge d'obtention du taux plein. Elle prévoit également plusieurs dispositions visant notamment à prévenir la pénibilité.

2. Des mesures et des objectifs multiples

2.1. Les mesures relatives au départ à la retraite

Ces mesures visent plusieurs objectifs :

a) Organiser un départ à la retraite plus tardif

- La durée de cotisation nécessaire à l'obtention du taux plein dépend explicitement, depuis la loi de 2003, des gains d'espérance de vie, disposition confirmée par les mesures prises en 2008 (*Rendez vous retraites 2008*) pour la période 2009-2012 et par la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 (la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, continuera à progresser après 2012. Elle passera à 41 ans et 1 trimestre pour les personnes nées en 1953 et 1954).
- L'âge d'ouverture du droit à la retraite est progressivement relevé de 4 mois par génération par la loi du 9 novembre 2010, à compter du 1^{er} juillet 2011, pour atteindre 62 ans pour les assurés nés en 1956, en 2018²⁶. Dans les régimes spéciaux, cet âge augmentera de la même façon à compter du 1^{er} juillet 2017.
- L'âge d'obtention du taux plein (quel que soit le nombre de trimestres cotisés) est également relevé progressivement par la loi du 9 novembre 2010 : à partir du 1^{er} juillet 2016, il augmentera de quatre mois par an, pour atteindre 66 ans en 2019 et 67 ans en 2023.
- L'âge de la mise à la retraite d'office a été relevé par des mesures successives. La réforme de 2003 a repoussé de 60 ans à 65 ans l'âge auquel un employeur peut décider de mettre un salarié à la retraite, à condition que celui-ci puisse prétendre à une retraite à taux plein. Mais, il était possible de déroger à cette obligation en cas d'accord étendu conclu avant le 1^{er} janvier 2008 d'une convention de préretraite CATS, de préretraite progressive ou de tout autre avantage de préretraite défini avant la publication de la loi.

²⁶ Il existe un certain nombre de dérogations à cette règle : pénibilité, carrières longues, catégories actives de la Fonction publique, régimes spéciaux ...

La LFSS de 2007 a supprimé la possibilité de conclure de nouveaux accords dérogatoires et instauré une période transitoire (les accords déjà conclus cessant de produire leurs effets au 31/12/2009). Mais pour permettre aux entreprises ayant déjà conclu des accords de s'adapter à ce nouveau cadre réglementaire, il était prévu que l'employeur puisse rompre le contrat de travail d'un salarié, avec son accord, entre 2010 et 2014 si le salarié pouvait prétendre entre 60 et 65 ans à une retraite à taux plein.

La LFSS de 2008 a supprimé la possibilité de rompre le contrat de travail d'un salarié entre 2010 et 2014 dans les conditions mentionnées ci-dessus (cette mesure n'aura donc jamais été appliquée) et instauré une contribution sur les indemnités de mise à la retraite d'office d'un salarié n'ayant pas atteint 65 ans, contribution portée à 50 % pour les indemnités versées à compter de 1^{er} janvier 2009.

La LFSS de 2009 a repoussé à 70 ans l'âge de la mise à la retraite d'office à compter du 1^{er} janvier 2009 avec quelques dérogations (conventions de préretraites progressives conclues avant le 1^{er} janvier 2005, préretraites CATS, préretraites d'entreprises définies avant le 23 août 2003 et ayant pris effet avant le 1^{er} janvier 2010...). Depuis le 1^{er} janvier 2010 l'âge de mise à la retraite d'office est de 70 ans, sans possibilité de dérogation.

b) Favoriser le départ choisi en ouvrant des marges de choix : décote et surcote

Pour le secteur privé, la loi de 2003 a assoupli la décote en cas de départ avant l'âge d'obtention du taux plein, qui était très pénalisante suite à la loi de 1993 : la pension était réduite de 9 % par année manquante entre 60 et 65 ans pour un assuré n'ayant pas 40 ans d'assurance. Le taux de décote a été progressivement réduit pour s'établir à 5 % à partir de la génération 1953. Une décote a par ailleurs été instaurée dans la Fonction publique à partir du 1^{er} janvier 2006. Elle passera progressivement de 0,5 % en 2006 à 5 % à partir de 2015.

La loi de 2003 a également créé une surcote qui permet de bénéficier d'un surcroît de pension en cas de départ au-delà de l'âge d'obtention du taux plein. Celle-ci a été fixée à 3 % par année de travail supplémentaire à partir du 1^{er} janvier 2004. Elle a été progressivement relevée à partir du 1^{er} janvier 2007 et a été portée à 5 % à compter du 1^{er} janvier 2009 (*cf. fiche II.3*).

Le rachat d'annuités manquantes sous forme de versements de cotisations au titre de ses années d'études ou de ses années de travail insuffisamment cotisées, dans la limite de 12 trimestres, a aussi été instauré. La loi du 9 novembre 2010 prévoit que les trimestres rachetés par les salariés pourront être remboursés, à la demande de l'assuré et à condition que ce dernier n'ait pas encore fait valoir ses droits à la retraite.

c) Rétablir l'équité pour les salariés à carrière longue ou ayant été soumis à des contraintes de pénibilité

- *La retraite avant 60 ans pour carrières longues.*

La loi du 21 août 2003 a ouvert aux salariés ayant effectué des carrières longues, du fait d'une entrée précoce sur le marché du travail (entre 14 et 16 ans), la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans. Elle subordonne le droit à départ anticipé des salariés du secteur privé à des conditions d'âge et de durée de validation et de cotisation à l'assurance vieillesse (durée cotisée égale à la durée d'assurance nécessaire au taux plein plus 8 trimestres).

Les dispositions générales prises pour 2009-2012 sur le relèvement de la durée de cotisation nécessaire pour la perception d'une retraite à taux plein ont rendu plus difficile le départ en retraite anticipée. Associées au durcissement des conditions de régularisation des cotisations et à l'arrivée de générations ayant commencé à travailler après 16 ans (scolarité obligatoire jusqu'à cet âge à partir de la génération 1953), elles ont entraîné une forte baisse des entrées dans ce dispositif.

La réforme des retraites de 2010 reconduit ce dispositif pour les assurés qui ont commencé à travailler jeune (entre 14 et dorénavant 17 ans²⁷). Pour ces derniers, l'âge de la retraite augmentera progressivement au rythme de 4 mois par an, tout en restant en dessous de l'âge légal²⁸.

²⁷ Pour les assurés qui avaient validé 5 trimestres de cotisation à l'assurance vieillesse l'année de leurs 17 ans.

- *La retraite anticipée pour pénibilité*

La réforme de 2010 a institué, au titre de la compensation de la pénibilité, un nouveau dispositif de retraite anticipée qui sera accordé de manière individuelle pour les personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente reconnu au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Pourront bénéficier d'une retraite à taux plein dès l'âge de soixante ans les personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 % ainsi que, après avis d'une commission pluridisciplinaire, celles justifiant d'un taux d'incapacité permanente compris entre 10 et 20 % si elles ont été exposées pendant au moins dix-sept ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. Des adaptations sont prévues pour les salariés et non-salariés des professions agricoles²⁹.

d) Faire converger les règles applicables dans les différents régimes

Les conditions de durée d'assurance requises dans la fonction publique sont progressivement alignées sur celui du régime général, et des dispositions ont également été prises en ce sens pour les régimes spéciaux. D'autres mesures de convergence ont été prises pour améliorer les droits à retraite des artisans et commerçants.

2.2. La restriction des cessations anticipées d'activité

a) Le durcissement de l'accès aux dispositifs de préretraite publique

La loi de 2003 a durci l'accès aux préretraites publiques. Depuis 2005, les conventions d'AS-FNE ne peuvent être mobilisées qu'exceptionnellement et en dernier recours, après que toutes les mesures permettant d'éviter les licenciements ou de garantir des reclassements externes ont été envisagées. Le dispositif CATS est recentré sur les métiers à forte pénibilité. Les préretraites progressives du FNE sont supprimées à compter du 1^{er} janvier 2005 (les conventions de préretraites déjà conclues continuent de s'appliquer jusqu'à leur terme).

b) Le renchérissement du coût des préretraites d'entreprise

La loi de 2003 a instauré une contribution spécifique sur les préretraites d'entreprises mises en œuvre par les employeurs. Celle-ci correspondait à 23,85 % des avantages versés par les entreprises aux préretraités, taux qui a été porté à 50 % à compter du 11 octobre 2007 par la LFSS de 2008.

c) La suppression progressive des dispenses de recherche d'emploi

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les conditions d'éligibilité au dispositif de dispense de recherche d'emploi (DRE) sont progressivement resserrées pour conduire à la suppression totale du dispositif en 2012 (cf. fiche II.9) :

- à compter de janvier 2009, seuls les demandeurs d'emploi percevant l'allocation de retour à l'emploi (ARE) qui ont 58 ans dans le courant de l'année et les demandeurs d'emploi percevant l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou ceux qui ne sont pas indemnisables au titre du chômage et qui ont 56 ans et demi dans l'année peuvent demander à bénéficier, à leur date anniversaire, de la DRE ;
- à partir de début 2010, seuls les allocataires de l'ARE de 59 ans et plus et les autres demandeurs d'emploi de 58 ans et plus ont accès à la DRE ;
- à compter de début 2011, seuls les demandeurs d'emplois ayant plus de 60 ans peuvent y prétendre ;
- début 2012, les entrées en DRE sont supprimées.

²⁸ Les conditions exactes de départ en fonction de la génération et de l'âge de début de carrière ont été précisées par le décret d'application de la loi du 9 novembre 2010 (décret n°2010-1734 du 30 décembre 2010).

²⁹ Décret n° 2011-353 du 30 mars 2011 relatif à certaines dispositions d'application des articles 79, 81, 83 et 84 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

2.3 Les autres mesures visant à favoriser l'offre de travail des seniors

a) Le cumul emploi-retraite : de l'assouplissement des règles à la libéralisation totale

Avant la réforme des retraites de 2003, le paiement de la pension était conditionné à la rupture de tout lien professionnel avec l'employeur ou à l'arrêt de toute activité non salariée. Le cumul d'un emploi et d'une retraite ne pouvait se réaliser que dans le cadre d'un changement d'employeur ou de changement d'activité non salariée. Le cumul des ressources n'était régi par aucune règle.

À partir du 1^{er} janvier 2004 :

- dans le régime général, un retraité peut cumuler sa retraite avec un salaire dans la limite de son salaire antérieur. Si le salarié reprend une activité dans son ancienne entreprise, un délai de carence est prévu (6 mois).
- dans la fonction publique, un retraité peut cumuler intégralement sa retraite avec un salaire en cas de reprise d'emploi dans le secteur privé mais ce cumul est plafonné en cas de reprise d'un emploi dans l'une des trois fonctions publiques.

Dans le cadre du Plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors de 2006, le plafond a été augmenté à 1,6 Smic pour les salaires les plus faibles dans le secteur privé.

Depuis le 1^{er} janvier 2010 les retraités qui le souhaitent peuvent reprendre une activité dès 60 ans s'ils bénéficient du taux plein et sous réserve d'avoir liquidé l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes obligatoires. Les plafonds de ressources et les délais de carence sont supprimés. Les règles anciennes continuent de s'appliquer pour les salariés ne remplissant pas ces conditions (*cf. fiche II.3*).

b) L'ouverture de la retraite progressive aux personnes ne bénéficiant pas d'un taux plein

La loi du 21 août 2003 a permis au salarié âgé de plus de 60 ans dans le secteur privé ayant une durée minimale d'assurance de 160 trimestres de poursuivre une activité à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension (retraite de base et complémentaires) inversement proportionnelle à la durée travaillée. Le Plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors de 2006 a assoupli les conditions pour bénéficier du dispositif : celui-ci est désormais ouvert aux assurés justifiant de 150 trimestres validés et les cotisations versées pendant la période de retraite progressive seront prises en compte au moment de la liquidation définitive de la retraite.

c) Les mesures visant à maintenir les conditions de l'employabilité des seniors

Le Plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors de 2006 a préconisé plusieurs mesures visant à sécuriser les parcours professionnels :

- institution d'un « entretien professionnel de deuxième partie de carrière » tous les cinq ans pour chaque salarié à partir de quarante-cinq ans ;
- promotion de l'amélioration des conditions de travail et l'aménagement des conditions d'emploi, notamment le temps de travail, pour assurer la meilleure adaptation des postes de travail à l'évolution des capacités de chaque travailleur, notamment par l'implication des services de médecine du travail et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- possibilité aux travailleurs de plus de 50 ans d'utiliser de plein droit leur droit individuel à la formation (DIF) institué par l'accord du 5 décembre 2003 ;
- priorité d'accès au dispositif « Période de professionnalisation » aux plus de 45 ans ;
- institution de financements réservés et des procédures administratives accélérées pour les bilans de compétence et la validation des acquis de l'expérience pour les salariés de plus de 45 ans.

2.4 Les mesures visant à favoriser la demande de travail en direction des seniors

Ces principales mesures sont les suivantes :

- **L'assouplissement des règles relatives aux contrats de travail** avec la création, en août 2006³⁰, d'un contrat à durée déterminée (CDD) spécifique de trois ans pour les plus de 57 ans inscrits comme demandeurs d'emploi depuis plus de trois mois ou en convention de reclassement personnalisé (« CDD seniors »). La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a par ailleurs créé le dispositif de rupture conventionnelle qui organise la rupture d'un commun accord du contrat de travail. Ce dispositif ne vise pas spécifiquement les seniors mais est assez fortement utilisé pour cette tranche d'âge (*cf. fiche II.8*).
- **La suppression de la contribution « Delalande »** due en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié âgé de 50 ans à compter du 1^{er} janvier 2008.
- **L'incitation financière à l'embauche de seniors** : la loi sur les retraites de 2010 instaure une aide (égale à 14 % du salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale) versée pendant 1 an aux entreprises qui embaucheront une personne âgée de plus de 55 ans en recherche d'emploi. Par décret du 16 mai 2011 (DR n°2011-524), cette aide a été remplacée par une aide de 2 000 euros allouée aux entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus en contrat de professionnalisation.

2.5 La relance de la négociation collective

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) de 2009 a modifié les dispositions relatives à la négociation triennale de branche sur les conditions de travail, la GPEC des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail, en l'étendant aussi à l'emploi des salariés âgés. Elle a également institué une obligation de négocier au niveau de l'entreprise pour l'emploi des salariés âgés. Les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors devront payer une pénalité. Sont visées les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés. Cet accord, d'une durée maximale de trois ans, doit comporter un objectif chiffré de maintien en emploi ou de recrutement des salariés. La pénalité correspond à 1 % des rémunérations versées aux salariés. Elle est due à compter du 1/1/2010 pour les entreprises de plus de 300 salariés et du 1^{er} avril 2010 pour les entreprises de 50 à 300 salariés (*cf. fiche II.4 et II.5*).

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites impose aux entreprises de négocier des accords ou à prévoir des plans d'action en matière de prévention de la pénibilité. À défaut, une pénalité leur sera appliquée. Les branches professionnelles ou les entreprises seront par ailleurs incitées à engager des négociations pour proposer à leurs salariés exposés à des facteurs de pénibilité un aménagement pour la fin de leur carrière.

2.6 La modification des représentations socioculturelles

L'accord national interprofessionnel de 2005 et Plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors de 2006 invitaient les branches et les territoires à faire évoluer les représentations socioculturelles vis-à-vis des travailleurs âgés. De nombreuses actions de mobilisation des acteurs sociaux et de l'administration ont été réalisées en ce sens, ainsi que des campagnes de sensibilisation auprès du grand public.

³⁰ L'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors avait prévu cette disposition transposée dans le Code du travail par le décret n° 2006-1070 du 28 août 2006. Celle-ci a toutefois été très peu utilisée.

II.1 – Les cessations anticipées d’activité

Trois types de mesures à financement public permettent aux travailleurs âgés d’anticiper leur retrait d’activité : les départs anticipés à la retraite pour carrière longue, les préretraites publiques, et les dispenses de recherche d’emploi (*encadré*).

1. Fin 2010, 558 000 seniors bénéficient d’une mesure de retrait d’activité à financements publics

Fin 2010, 558 000 seniors bénéficient d’une mesure de retrait d’activité à financements publics, dont 149 000 âgés de 50 à 54 ans, 315 000 âgés de 55 à 59 ans et 94 000 âgés de 60 à 64 ans. Entre 55 et 59 ans, 9,8 % des hommes et 5,8 % des femmes sont concernés par de telles mesures (respectivement 2,5 % et 2,2 % entre 60 et 64 ans) (*tableau 1*).

Entre 55 et 59 ans, 55 % des personnes bénéficiant de mesures de retrait d’activité (soit 174 000 personnes) sont indemnisées par l’assurance chômage ou par le régime de la solidarité nationale et dispensées de recherche d’emploi³¹ (DRE), 38 % (120 000 personnes) ont anticipé leur départ à la retraite en raison d’une carrière longue (DAR), et 7 % (21 000 personnes) sont en préretraite totale à financement public. Entre 60 et 64 ans, la quasi-totalité (95 %) des bénéficiaires de mesures de retraits d’activité sont des demandeurs d’emploi indemnisés dispensés de recherche d’emploi (soit 89 000 personnes).

Tableau 1 : Les bénéficiaires des dispositifs publics de cessation anticipée d’activité fin 2010 selon le sexe et l’âge

Nombre en milliers, part en %

	50 à 64 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans
Hommes				
<u>Mesure publique de cessation anticipée d'activité</u>	351	111	193	48
dont :- préretraites publiques	34	12	17	4
- dispensés de recherche d'emploi indemnisés	124	0	80	44
- départs anticipés à la retraite	193	98	95	0
Part dans la population totale	17,7	5,4	9,8	2,5
Femmes				
<u>Mesure publique de cessation anticipée d'activité</u>	207	38	122	46
dont :- préretraites publiques	7	2	4	1
- dispensés de recherche d'emploi indemnisés	140	2	94	45
- départs anticipés à la retraite	59	34	25	0
Part dans la population totale	9,8	1,8	5,8	2,2
Ensemble				
<u>Mesure publique de cessation anticipée d'activité</u>	558	149	315	94
dont :- préretraites publiques	41	14	21	5
- dispensés de recherche d'emploi indemnisés	265	2	174	89
- départs anticipés à la retraite	252	133	120	0
Part dans la population totale	13,6	3,5	7,8	2,3

Lecture : fin 2010, 315 000 personnes de 55 à 59 ans bénéficient d’une mesure publique de cessation anticipée activité, soit 7,8 % de la population totale de la classe d’âge.

Champ : France métropolitaine.

Sources : Pôle emploi, DSS et CNAM (préretraites publiques) ; Pôle emploi (DRE) ; estimation Dares, données CNAV (DAR) ; Insee (population totale).

³¹ Les seules informations disponibles sur le stock de demandeurs d’emploi en DRE portent sur les demandeurs d’emploi indemnisés.

2. Les entrées dans ces mesures continuent de s'éroder en 2010

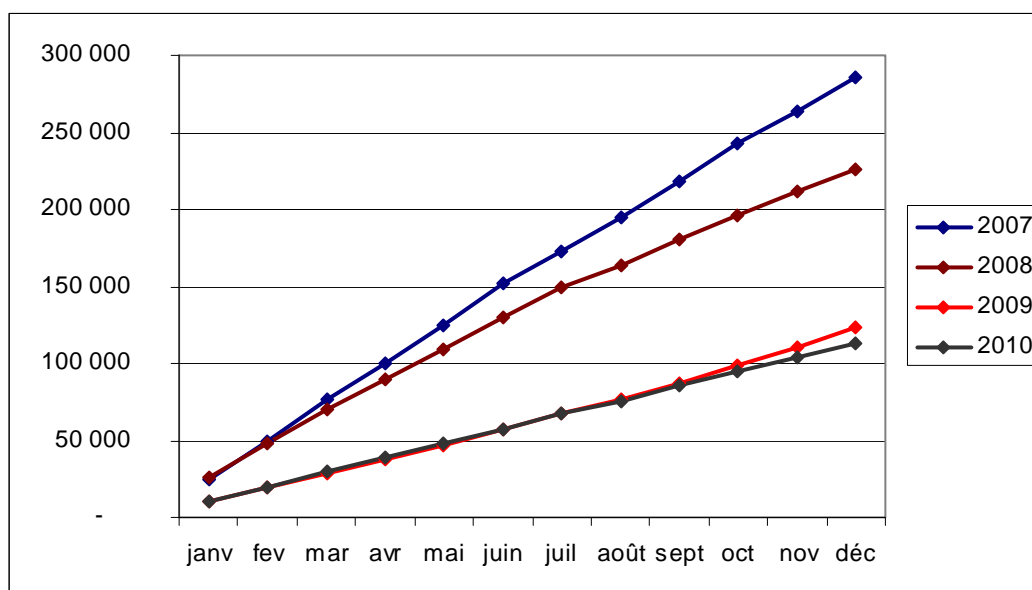
Les entrées cumulées en mesures publiques de cessation anticipée d'activité reculent légèrement en 2010 (*graphique 1*). Elles se sont élevées à 112 000 sur l'ensemble de l'année, après 123 000 en 2009 (220 000 en 2008 et environ 280 000 de 2005 à 2007). En 2010, l'augmentation des entrées en DAR ne permet pas de compenser le recul des entrées en préretraites totales et en DRE.

Les entrées cumulées en départs anticipés à la retraite pour carrière longue, après avoir été divisées par trois entre 2008 et 2009, augmentent de 30 % entre 2009 et 2010, passant de 33 000 en 2009 à 43 000 en 2010. Les entrées cumulées en dispense de recherche d'emploi³² (63 000 en 2010) se sont réduites d'un quart entre 2009 et 2010 et ont été divisées par deux par rapport à 2007. Les entrées cumulées en préretraites totales à financement public sont très peu nombreuses (6 700 en 2010). La baisse du nombre de nouveaux bénéficiaires de ces deux dernières mesures est la conséquence du resserrement de leurs conditions d'accès (*encadré*).

Au total, pour l'ensemble des mesures de cessation anticipée d'activité à financement public, les entrées dans ces mesures diminuent de 9 % en 2010.

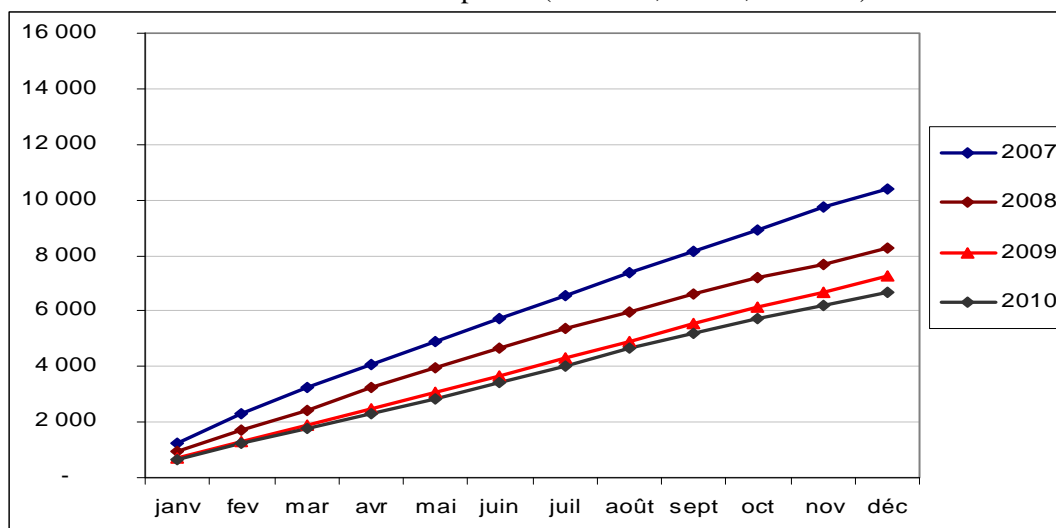
Graphique 1 : Entrées mensuelles cumulées dans les dispositifs de cessation anticipée d'activité

1.À : Ensemble

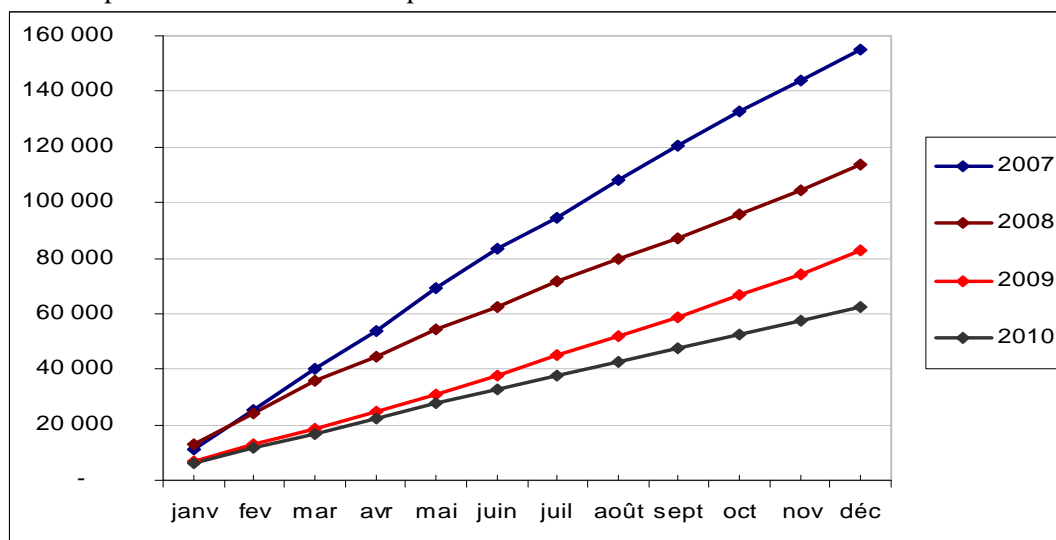


³² Contrairement aux données sur les effectifs en DRE, qui ne portent que sur les personnes indemnisées, les entrées en DRE concernent l'ensemble des demandeurs d'emploi, quel que soit leur statut au regard de l'indemnisation (indemnisés ou non indemnisés).

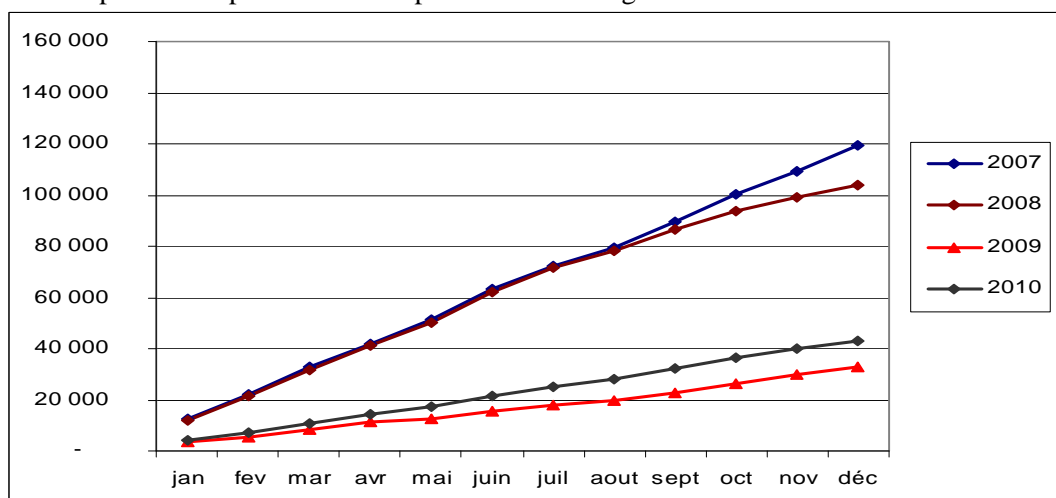
1.B : Prérétraites totales à financement public (AS-FNE, CATS, CAATA)



1.C : Dispensés de recherche d'emploi



1.D : Départs anticipés à la retraite pour carrières longues



Lecture : de janvier à août 2010, on compte 20 000 départs anticipés à la retraite.

Champ : France métropolitaine.

Sources : Pôle emploi-Unédic et CNAMTS (prérétraites publiques) ; Pôle emploi-Unédic STMT (DRE) ; CNAV (DAR) ; calculs Dares.

3. La création des DAR en 2004 a entraîné une hausse temporaire du nombre de bénéficiaires de mesures publiques de cessation anticipée d'activité

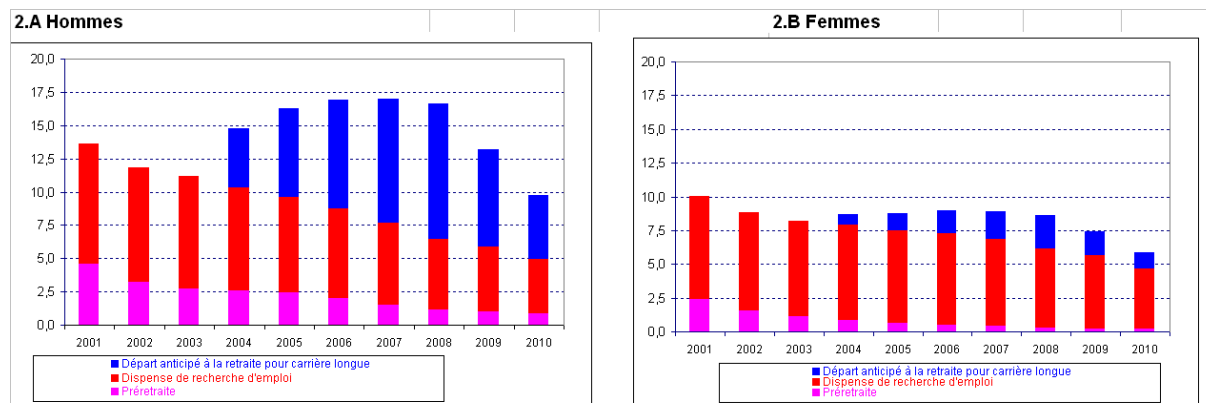
Avec l'ouverture en 2004 d'une possibilité de départ anticipé à la retraite pour les personnes ayant effectué une longue carrière professionnelle, la part des bénéficiaires d'une mesure de cessation anticipée d'activité dans la population masculine âgée de 55 à 59 ans avait nettement augmenté de fin 2003 à fin 2008, passant de 11,4 % à 17,1 % (+5,7 points). Depuis, ce mouvement s'est inversé : la proportion des bénéficiaires a baissé de près de 3,5 points, une première fois entre 2008 et 2009, puis une seconde fois entre 2009 et 2010 (*graphique 2*). Pour les femmes du même âge, moins concernées par les départs anticipés à la retraite, les évolutions sont de moindre ampleur : hausse de 1,7 point entre fin 2004 et fin 2008, puis baisse de 0,7 point entre 2008 et 2009, tout comme entre 2009 et 2010.

Graphique 2 : Poids des mesures publiques de cessation anticipée d'activité entre 55 et 59 ans selon le sexe entre 2001 et 2010

En % de la population de 55-59 ans

2.A : Hommes

2.B : Femmes



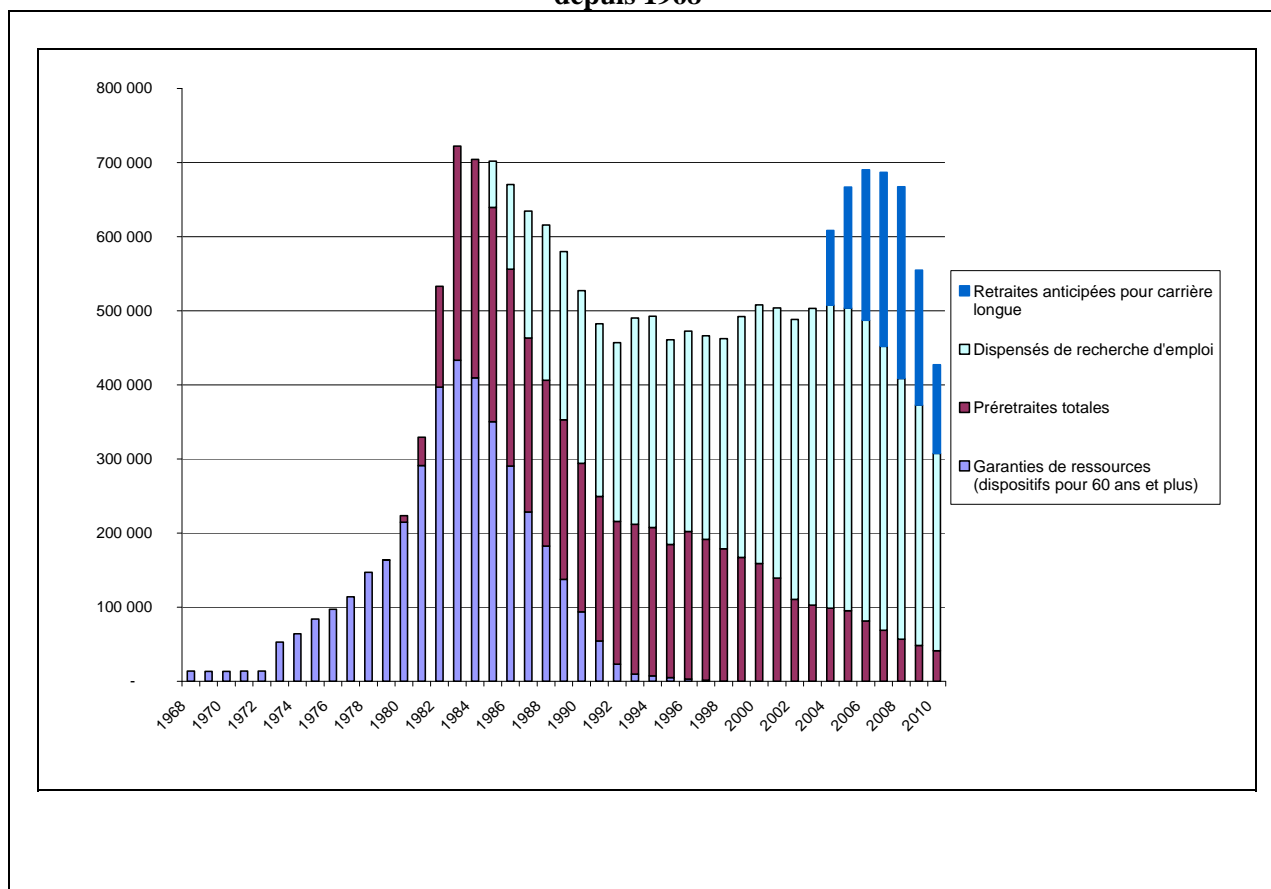
Sources : Pôle emploi, DSS et CNAM (préretraites publiques) ; Pôle emploi (DRE) ; estimation Dares, données CNAV (DAR) ; Insee (population totale).

Champ : France métropolitaine.

Lecture : fin 2010, 4,8 % des hommes de 55 à 59 ans bénéficient d'un départ anticipé à la retraite, 4,1 % sont dispensés de recherche d'emploi et 0,9 % en préretraite totale à financement public.

Sur plus longue période, les dispositifs de cessation anticipée d'activité datent de la fin des années soixante et se sont développés rapidement à partir de 1974 avec la montée du chômage. Les préretraites ont concerné d'abord les travailleurs de 60 ans et plus (garanties de ressources), puis ont été étendues à la tranche d'âge des 55-59 ans. Avec la disparition progressive de la garantie de ressources, le nombre de bénéficiaires d'un retrait anticipé d'activité a baissé à partir de 1983 (maximum de 720 000 personnes) jusqu'en 1991 (480 000 personnes). La dispense de recherche d'emploi, créée en 1985, a ensuite pris le relais et le nombre de bénéficiaires est resté proche de 500 000 jusqu'en 2003. Enfin, la mise en place en 2004 de la retraite anticipée pour carrière longue a, de nouveau, contribué à l'augmentation du nombre de bénéficiaires d'un retrait anticipé d'activité (*graphique 3*). Ceux-ci sont néanmoins de nouveau en fort déclin depuis 2008.

Graphique 3 : Nombre de bénéficiaires de mesures publiques de cessation anticipée d'activité depuis 1968



Source : Pôle emploi, CNAM-Fonds FCAATA, CNAV ; calculs Dares.

Note : données en fin d'année.

Références :

« La dispense de recherche d'emploi en 2009 et 2010 : en baisse continue », *Dares Analyses*, n°037, mai 2011, Dares.

« La cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante reste la principale préretraite publique en 2010 », *Dares Analyses*, n°060, juillet 2011, Dares.

Encadré : Les dispositifs de cessations anticipées d'activité à financement public

1) Instaurés par la réforme des retraites de 2003 (article 23), les **départs anticipés en retraite pour carrières longues** (DAR) permettent à certains seniors ayant commencé à travailler jeunes, et ayant accompli une longue carrière, de partir en retraite avant l'âge légal de départ. Les conditions d'accès ont été plusieurs fois révisées depuis la création du dispositif.

À partir de janvier 2009, l'augmentation d'un trimestre par an de la durée de cotisation nécessaire pour liquider la retraite à taux plein s'applique aussi aux DAR. Un dispositif pérenne a toutefois été institué pour les assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1960, qui pourront, sous conditions, partir au plus tôt à partir de 58 ans (décret 2010-1734 du 30 décembre 2010).

2) Les **préretraites totales** permettent aux travailleurs âgés de cesser totalement leur activité avant leur départ en retraite, tout en conservant un revenu. Dans le secteur privé, jusqu'au début des années 2000, l'État a mis en place des dispositifs de préretraite destinés à limiter l'impact des licenciements économiques (allocation spéciale du Fonds national de l'emploi - AS-FNE), à favoriser l'embauche de salariés plus jeunes en contrepartie du départ de salariés âgés (allocation de remplacement pour l'emploi - ARPE) ou à permettre la sortie d'activité de salariés ayant connu des conditions de travail éprouvantes ou handicapés (cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés - CATS), ou rendus malades ou susceptibles de l'être par le contact de l'amiante (cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante - CAATA).

Fin 2010, seuls trois dispositifs sont encore actifs : l'AS-FNE, les CATS et les CAATA. Parmi eux, seuls les CAATA conservent un nombre conséquent de bénéficiaires (30 600 bénéficiaires, contre 6 800 pour les AS-FNE et 3 200 pour les CATS) :

- les **CAATA** ont été mis en place par l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 1999, puis les LFSS pour 2000, 2002 et 2003. Ce dispositif est ouvert à partir de 50 ans aux salariés du régime général atteints d'une maladie professionnelle reconnue provoquée par l'amiante (asbestose, mésothéliome, cancer du poumon...), ou ayant travaillé dans certains établissements (fabrication de matériaux contenant de l'amiante, flocage et calorifugeage à l'amiante...), ou encore ayant exercé certains métiers dans certains établissements de réparation ou de construction navale. Les listes répertoriant ces différents établissements sont définies par décret. Le champ des salariés éligibles a été étendu en 2000 aux dockers professionnels, et en 2002 aux personnels portuaires de manutention. Depuis 2003, il est également ouvert aux salariés agricoles atteints de maladies professionnelles liées à l'amiante. Les listes d'établissements ouvrant droit aux CAATA, fixées par arrêtés, sont désormais quasiment figées. Le moment du départ en préretraite dépend du nombre d'années d'exposition, sauf pour les personnes reconnues atteintes d'une maladie professionnelle liée à l'amiante, éligibles au dispositif dès l'âge de 50 ans. Les allocations de cessation anticipée d'activité sont prises en charge par le fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (FCAATA), essentiellement alimenté par les cotisations accident du travail et maladie professionnelle ;

- les **préretraites AS-FNE**, mises en place en au début des années 1960, ont vu leurs conditions d'accès évoluer à plusieurs reprises. Aujourd'hui, elles permettent, dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, et sur la base d'une convention entre l'État et l'employeur, d'assurer un revenu de remplacement à des salariés âgés d'au moins 57 ans, dont l'emploi est supprimé, et dont les perspectives de reclassement sont réduites. Au cours de la dernière décennie, plusieurs mesures ont conduit à réduire le recours à ce dispositif. En 2003, le coût de l'AS-FNE a été alourdi pour les employeurs, et depuis 2007, cette préretraite ne peut être mobilisée que dans le cadre de licenciements économiques se déroulant dans des PME ou des entreprises en très grandes difficultés, et pour des salariés dont le reclassement paraît impossible eu égard à leur qualification et aux caractéristiques du bassin d'emploi environnant (circulaire DGEFP n°2007-29 du 19 décembre 2007). Depuis le 1^{er} janvier 2008, tout projet de convention au titre de l'AS-FNE concernant au moins cinq bénéficiaires doit faire l'objet d'une demande d'avis préalable auprès de la DGEFP. Ce système de demande d'avis préalable, dont l'acceptation doit être exceptionnelle, s'inscrit dans le cadre du Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors ;

- les **CATS**, mises en place dans le cadre de conventions État/employeur, reposent sur la négociation collective. Elles sont destinées, à partir de 55 ans, aux salariés ayant exercé des métiers pénibles, dans des conditions difficiles (travail à la chaîne, travail de nuit ...), ou aux salariés handicapés. Un décret de 2005 a durci le critère de pénibilité et précisé celui du handicap (travailleur handicapé au taux de 80 %). Sous certaines conditions, notamment que la durée de la convention n'excède pas cinq ans, l'État peut prendre en charge partiellement l'allocation versée pour les bénéficiaires âgés d'au moins 57 ans, qui ont adhéré à la convention CATS au plus tôt à 55 ans. Les restrictions introduites en 2005, s'ajoutant à l'expiration, en février 2005, de l'accord de branche

UIMM, principal pourvoyeur du dispositif, et au faible nombre de nouveaux accords CATS, sont autant de facteurs qui expliquent la tendance à la baisse des adhésions depuis 2006.

3) Certains demandeurs d'emploi seniors peuvent être dispensés de prouver toute recherche active d'emploi : il s'agit de la **dispense de recherche d'emploi** (DRE). Les personnes en DRE sortent des listes de demandeurs d'emploi, et ne perdent pas pour autant leurs droits à indemnisation, pour autant qu'elles satisfassent aux conditions requises. Ciblée en 1984 sur les demandeurs d'emploi allocataires du régime d'assurance chômage et âgés d'au moins 57 ans et demi, la DRE a été étendue en 1999 aux demandeurs d'emploi âgés de 55 ans à 57,5 ans s'ils justifiaient d'au moins 160 trimestres de cotisation au titre du régime de base de l'assurance chômage. En 2002, les bénéficiaires de l'allocation équivalent retraite, versée sous conditions de ressources aux demandeurs d'emploi ayant 160 trimestres validés au régime de base de l'assurance chômage, peuvent aussi bénéficier de la DRE quel que soit leur âge. Une restriction progressive des conditions d'accès à la DRE, préalable à une suppression du dispositif à l'horizon 2012, est mise en place à partir de 2009 : en 2009, les allocataires du régime d'assurance chômage ne peuvent bénéficier d'une DRE qu'à partir de 58 ans, et ceux du régime de solidarité et les non indemnisés à partir de 56 ans et demi. En 2010, le seuil passe à 59 ans pour les allocataires de l'ARE et à 58 ans pour les autres. En 2011, il est de 60 ans pour tous. À partir de 2012, l'accès à la DRE sera supprimé.

II.3 - La surcote et le cumul emploi-retraite

Les dispositifs de surcote et de cumul emploi-retraite visent à inciter les seniors à travailler à un âge plus tardif que celui auquel ils peuvent percevoir une retraite à taux plein. Ils ont pour objectif de modifier les arbitrages des seniors dans un sens plus favorable au maintien dans l'emploi. Ces dispositifs présupposent que la décision de liquidation de retraite du senior est sensible aux incitations financières et qu'il existe une véritable marge de décision pour le senior (une santé compatible avec l'activité et l'existence d'une demande de travail pour lui).

1. La surcote

Un salarié n'est pas obligé d'attendre de remplir les conditions du taux plein pour liquider sa retraite. À l'inverse il peut partir en retraite plus tard qu'au moment où il atteint le taux plein. Il peut partir plus tôt avec une pension moindre, s'il accepte une *décote* (devenue moins pénalisante depuis la loi de 2003) ou à l'inverse choisir de partir plus tard qu'à la date où il peut bénéficier pour la première fois du taux plein et bénéficier ainsi d'un surcroît de pension (*surcote*).

1.1. Après avoir fortement augmenté entre 2004 et 2009, la proportion de bénéficiaires d'une surcote du régime général ne progresse que légèrement en 2010

Depuis son entrée en vigueur, la part des bénéficiaires de la surcote parmi les nouveaux retraités du régime général n'a cessé d'augmenter, passant de 1,6% en 2004 à 12,6% en 2009^{33 34} (graphique 1). Cette progression a concerné les hommes comme les femmes. En 2010, la progression est plus lente (12,9 %, soit + 0,3 point) et concerne exclusivement les femmes : la part des bénéficiaires de la surcote a augmenté de 0,7 point pour les femmes (11,2 % en 2010) alors que celle des hommes stagne à 14,5 %. En sept ans, près de 380 000 personnes ont bénéficié de la surcote.

³³ Retraités de droit direct des années 2005 à 2010. Les données statistiques de 2004 ne sont pas suffisamment fiables pour être communiquées.

³⁴ La proportion de bénéficiaires d'une surcote à la CNAV est sensiblement inférieure à celle observée dans la fonction publique [1].

**Graphique 1 : Part des bénéficiaires de la surcote
parmi les nouveaux retraités de droit direct entre 2004 et 2010 (Régime général, en %)**



Champ : Ensemble des nouveaux retraités de 2004 à 2010.

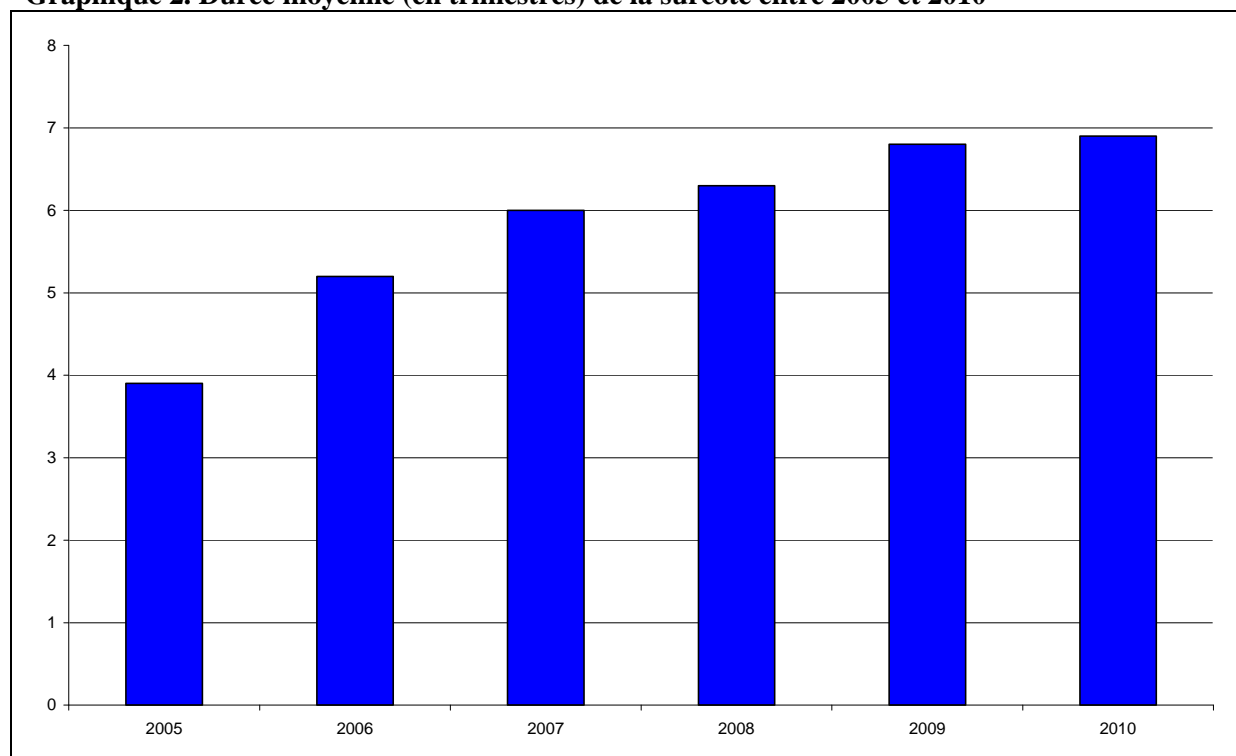
Lecture : 12,9 % des assurés du régime général dont la liquidation de la pension a été notifiée en 2010 ont bénéficié de la surcote.

Source : Flux exhaustif des nouveaux retraités du Régime Général (RG), Système National Statistique des Prestations (SNSP, Infocentre), Cnav.

La durée moyenne de la période de cotisation avec surcote s'est également accrue pour atteindre 6,9 trimestres en 2010 (graphique 2). Cette augmentation reflète surtout la montée en charge du dispositif³⁵.

³⁵ La première année (2004), la durée moyenne potentielle de surcote est forcément courte puisqu'elle ne peut avoir débuté qu'au premier trimestre de la même année (2004). Elle s'allonge avec les années puisqu'elle est assise sur un nombre de trimestres potentiels plus important. Aussi, les assurés qui liquident une pension avec surcote en 2005 ne peuvent logiquement avoir cotisé plus de sept trimestres à ce titre, alors que ceux de l'année 2009 peuvent théoriquement avoir surcoté jusqu'à vingt-trois trimestres.

Graphique 2. Durée moyenne (en trimestres) de la surcote entre 2005 et 2010



Champ : Bénéficiaires de la surcote entre 2005 et 2010.

Lecture : Les bénéficiaires de la surcote durant l'année 2006 ont une durée moyenne de surcote de 5,2 trimestres.

Source : Flux exhaustif des nouveaux retraités du RG, SNSP (Infocentre).

1.2. Il est encore trop tôt pour estimer si la surcote a durablement modifié les comportements

a) La proportion de personnes poursuivant leur activité après le taux plein a augmenté

Avant la réforme des retraites de 2003, la poursuite de l'activité au-delà de l'âge du taux plein ne permettait pas d'acquiescer des droits à la retraite supplémentaires au régime général. Pourtant, une part non négligeable des assurés continuait tout de même de travailler après avoir validé suffisamment de trimestres pour bénéficier d'une retraite sans pénalités. La Cnav estime ainsi à près de 7 % la part des assurés qui, avant même la réforme des retraites de 2003, prolongeaient leur activité au-delà du taux plein. En 2010, cette part s'élève à 12,9 %.

b) Une fois neutralisés la déformation de la structure démographique et le dispositif de retraites anticipées pour carrière longue, l'âge moyen de départ en retraite apparaît stable

Avec la mise en place du dispositif de retraites anticipées pour « carrières longues », qui permet à certains assurés de partir en retraite avant l'âge de 60 ans, et l'arrivée à l'âge de la retraite des premières générations du baby boom³⁶, l'âge moyen de départ en retraite a diminué de plus de 9 mois entre 2003 et 2007, passant de 61,9 ans en 2003 à 61,1 ans de 2006 à 2008, pour augmenter sensiblement en 2009, à 61,6 ans [2].

Une fois corrigé de l'effet des retraites anticipées³⁷, les évolutions sont beaucoup plus modérées. L'âge moyen de départ à la retraite baisse d'environ 5 mois entre 2003 et 2007, passant de 61,9 ans à 61,5 ans, avant de se stabiliser (tableau 1).

³⁶ L'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du baby-boom accroît le nombre de jeunes retraités et tend à rajeunir l'âge moyen de liquidation.

³⁷ L'hypothèse est faite que tous les départs avant 60 ans auraient eu lieu à 60 ans en l'absence de retraites anticipées.

Tableau 1 : Évolution de l'âge moyen de départ en retraite dans le régime général

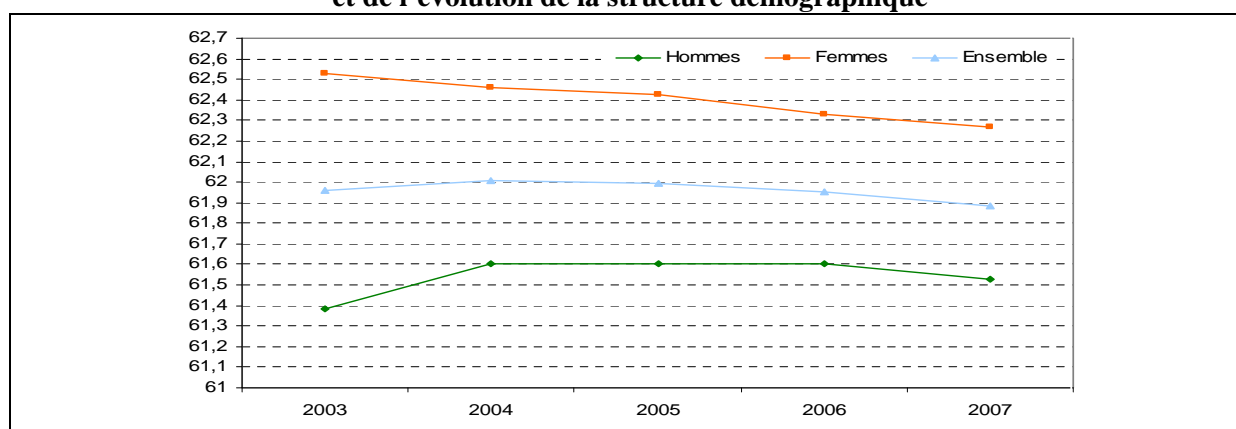
Âge moyen de départ							
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Hommes	61,4	60,7	60,8	60,7	60,6	60,6	61,4
Femmes	62,4	62,1	62,0	61,7	61,6	61,6	61,8
Ensemble	61,9	61,3	61,3	61,1	61,1	61,1	61,6

Âge moyen de départ corrigé des retraites anticipées							
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Hommes	61,4	61,6	61,6	61,3	61,2	61,2	61,2
Femmes	62,4	62,4	62,2	61,9	61,8	61,8	61,7
Ensemble	61,9	61,9	61,9	61,6	61,5	61,5	61,5

Source : Cnav, PQE Retraites 2011.

Si l'on neutralise également de l'effet démographique³⁸, l'âge moyen de départ en retraite apparaît quasiment stable pour la période étudiée (2003 à 2007) : 61,9 ans en 2007 contre 62 ans en 2003, soit une baisse d'un mois environ (graphique 3)³⁹. Les évolutions sont contrastées entre les hommes et les femmes. L'âge de départ en retraite des hommes augmente légèrement (passant de 61,4 à 61,5 ans entre 2003 et 2007, soit +1,2 mois) alors que celui des femmes diminue de 2,4 mois (passant de 62,5 ans à 62,3 ans).

Graphique 3. Âge moyen de départ en retraite entre 2003 et 2007 corrigé des retraites anticipées et de l'évolution de la structure démographique



Source : Cnav.

Champ : Assurés ayant liquidé leur retraite entre 2003 et 2007.

Lecture : En l'absence de retraites anticipées et modification de la structure démographique, l'âge moyen de départ en retraite aurait été de 62 ans pour les assurés ayant liquidé leur retraite en 2005.

Pour les femmes, il est délicat d'établir un lien direct entre les évolutions de l'âge moyen de départ à la retraite et la mise en place de la surcote. En effet, la baisse de l'âge de départ à la retraite des femmes s'inscrit dans une tendance longue liée à la participation croissante des femmes au marché du travail au fil des générations [3]. Ayant accumulé davantage de droits à la retraite à 60 ans, celles-ci sont

³⁸ En prenant comme référence le flux de liquidation de l'année 2001, on déduit de l'évolution des flux la part imputable à l'accroissement de la taille de la génération. Les résultats de ce calcul ne sont connus que jusqu'en 2007.

³⁹ En 2003, la correction modifie peu l'âge moyen de liquidation (62 ans contre 61,9 ans observé). En 2007, l'écart est plus important : l'âge moyen observé est de 61,1 ans mais de 61,5 ans si on corrige des retraites anticipées et de 61,9 ans en corrigeant également de l'effet démographique.

moins fréquemment conduites à attendre 65 ans (âge d'obtention de la retraite à taux plein) pour liquider leurs droits. Si davantage de femmes à carrière longue ont repoussé leur âge de départ suite à la mise en place de la surcote, on ne peut exclure que ce dispositif ait conduit à modérer l'ampleur de la baisse de l'âge moyen de départ à la retraite des femmes même si l'on ne peut le mettre simplement en évidence.

c) Selon une étude de la Cnav, la surcote pourrait avoir décalé de 2 mois l'âge de départ des populations potentiellement concernées pour la génération 1944.

Il n'est pas possible d'identifier l'effet net de la surcote sur l'âge de départ à la retraite à partir des statistiques annuelles sur l'âge de liquidation, compte tenu de la conjonction de plusieurs facteurs (montée en charge du dispositif de surcote, différence de taille des générations⁴⁰). Seule une analyse par génération, distinguant les générations qui sont concernées par la surcote de celles qui ne le sont pas, permet de disposer d'une estimation. Selon une étude de la CNAV comparant la génération 1944 (éligible à la surcote) à la génération 1938 (non éligible), la surcote aurait contribué à accroître de deux mois l'âge de liquidation moyen de la retraite des personnes potentiellement concernées (environ un tiers des liquidants de la génération 1944 remplissaient les conditions pour en bénéficier c'est-à-dire avaient validé la durée de cotisation nécessaire et étaient en emploi ou encore « proche » du marché du travail)⁴¹ [4].

2. Le cumul emploi-retraite

Un salarié peut cumuler une activité sous différents statuts et une pension de différents régimes.

2.1 En 2008, 4,3 % des retraités de moins de 70 ans cumulaient une pension du régime général et une activité salariée dans le secteur privé

Selon une estimation de la CNAV [5], fin 2009 environ 245 500 personnes (207 000 fin 2008) ont cumulé un report de salaire du secteur privé en 2009 et une pension du régime général liquidée au plus tard le 31 décembre 2008, soit 2,2 % de l'ensemble des retraités de droit propre du régime général (hors nouveaux retraités de l'année). En 2008, cette part était de 1,8 % et de 4,3 % pour les retraités de moins de 70 ans⁴².

En 2008, 62 700 personnes cumulaient une pension de retraite du RSI (régime social des indépendants) et une activité salariée du secteur privé [6]⁴³.

2.2 La fréquence du cumul emploi retraite dans le régime général serait en augmentation

6,6 % des personnes ayant liquidé leur retraite en 2004 ont cumulé un emploi à leur retraite au moins l'une des quatre années suivant la liquidation (donc de 2005 à 2008), soit 41 000 individus parmi les 626 000 nouveaux retraités de droit propre de 2004 (tableau 2).

⁴⁰ Par exemple, la taille de la génération 1948 (60 ans en 2008) est 1,47 fois supérieure à la génération 1943 (65 ans en 2008).

⁴¹ Les résultats doivent être considérés avec précaution puisque l'étude neutralise les effets de sexe, de trajectoire professionnelle, et du niveau de salaire mais pas ceux du secteur d'activité, de la profession et du statut marital.

⁴² Retraités en stock au 31/12/2007 âgés de moins de 70 ans et ayant cotisé au régime au 31/12/2008.

⁴³ Par ailleurs 12 000 personnes cumulent une pension du RSI et une activité d'indépendant [1].

Tableau 2 : Part des retraités qui valident un report au titre d'une activité salariée après leur passage à la retraite relativement à la population du flux de nouveaux retraités (2004 à 2007)

	Liquidants de 2004 ayant au moins un salaire entre 2005 et 2008	Liquidants de 2005 ayant au moins un salaire entre 2006 et 2008	Liquidants de 2006 ayant au moins un salaire entre 2007 et 2008	Liquidants de 2007 ayant au moins un salaire en 2008*	Liquidants de 2004 à 2007 ayant au moins un salaire entre 2005 et 2008
Homme	7,2 %	7,3 %	6,8 %	6,0 %	6,8 %
Femme	5,6 %	5,5 %	5,4 %	4,8 %	5,3 %
Ensemble	6,6 %	6,5 %	6,1 %	5,4 %	6,1 %
	41 000	41 090	43 580	40 160	165 830

Source : Base « Cumul emploi-retraite des départs en retraite depuis 2004 », Cnav* : données provisoires dans la mesure où le taux de cumulants est déterminé par approximation sur la base de la présence de salaires uniquement au cours de l'année 2008.

La proportion de personnes cumulant retraite et emploi a tendance à augmenter. En effet, la proportion de retraités au travail une année après la liquidation augmente continûment entre 2005 et 2007 : c'est le cas de 5,4% des liquidants de 2007, contre 4 % seulement de ceux de 2004 (tableau 3).

Tableau 3 : Part des nouveaux bénéficiaires d'une pension de retraite du régime général qui valident un report au titre d'une activité, chacune des années suivant la liquidation, par années de liquidation et par genre

En %

		Année d'effet de la pension			
		2004	2005	2006	2007
Hommes	2005	4,3			
	2006	4,4	4,7		
	2007	4,4	5,3	5,2	
	2008	4,3	5,2	6,4	6,0*
Femmes	2005	3,7			
	2006	3,9	3,8		
	2007	3,6	4,2	4,3	
	2008	3,4	4,0	4,8	4,8*
Ensemble	2005	4,0			
	2006	4,2	4,3		
	2007	4,1	4,8	4,8	
	2008	4,0	4,7	5,4	5,4*

Lecture : Parmi l'ensemble des nouveaux prestataires de 2004, 4,1 % ont cumulé un emploi à leur retraite en 2007.

Source : Base « Cumul emploi-retraite des départs en retraite depuis 2004 », Cnav.

*le taux de recours immédiat des liquidants de 2007 a été estimé.

2.3 Des « retraités salariés actifs » un peu plus jeunes, avec des niveaux de pension en moyenne plus élevés

Les retraités qui reprennent un emploi ont, en moyenne, pris leur retraite à un âge plus précoce que l'ensemble des retraités partis au même moment. Leur proportion chez les hommes est plus importante que chez les femmes. Parmi les hommes retraités actifs, 33 %⁴⁴ sont partis en retraite anticipée, contre 24 % pour l'ensemble des hommes nouvellement retraités (tableau 4). Parmi les femmes « cumulantes », 20 % ont pris leur retraite à 65 ans et plus, contre 28 % pour les nouvelles retraitées des années 2004 à 2006. Par ailleurs, les assurés cumulant retraite et activité salariée ont des durées d'assurance relativement plus élevées, de l'ordre de 167 trimestres pour les hommes et de 160 trimestres pour les femmes contre respectivement 156 et 141 trimestres pour l'ensemble des liquidants de 2004 à 2006.

La législation en vigueur jusqu'en 2009 autorisait le recours au dispositif sans liquidation à taux plein : quelques-uns ont donc pris leur retraite avec une décote (3 % contre 6 % pour le flux global), ou au titre de l'incapacité (6 % contre 11 % pour le flux global).

Tableau 4 : Comparaison entre les nouveaux retraités ayant repris une activité salariée et l'ensemble des nouveaux retraités

	Hommes		Femmes	
	Ensemble des nouveaux retraités de 2004 à 2006	Dont reprise activité salariée	Ensemble des nouveaux retraités de 2004 à 2006	Dont reprise activité salariée
Âge moyen à la date d'effet de la pension	60,7 ans	60,2 ans	61,9 ans	61,4 ans
Part de retraite anticipée	24,1 %	33,3 %	6,7 %	7,8 %
Part de départ à 65 ans	13,6 %	8,3 %	28,4 %	19,5 %
Durée d'assurance moyenne (en trimestres)	156	167	141	160
Durée d'assurance médian (en trimestres)	168	169	161	168
<u>Monopensionnés</u> (€2008)				
Pension moyenne annuelle	10 885 €	12 100 €	7 505 €	8 825 €
Pension médiane annuelle	12 000 €	12 695 €	7 440 €	7 990 €
<u>Polypensionnés</u> (€2008)				
Pension moyenne annuelle	5 595 €	7 135 €	4 165 €	5 430 €
Pension médiane annuelle	4 040 €	7 130 €	3 120 €	5 035 €
Part des individus en emploi l'année précédant la liquidation	51,5 %	80,0 %	35,1 %	73,8 %

Source : Base « Cumul emploi-retraite des départs en retraite depuis 2004 », Cnav.

Champ : assurés du Régime Général partis en retraite entre 2004 et 2006 et ayant repris une activité salariée entre 2005 et 2008 (125 700 personnes) avec un salaire annuel supérieur au Smic mensuel.

⁴⁴ Ce taux et les suivants concernent les assurés partis en retraite en 2004, 2005 et 2006, soit 125 700 personnes pour les retraités ayant repris une activité salariée entre 2005 et 2008. Le flux 2007 n'est pas retenu du fait du peu de recul sur une reprise éventuelle d'une activité salariée. La population cumulée de ce flux est considérée comme encore provisoire.

Au regard des durées d'assurance, les niveaux de pensions versées par le régime général aux retraités salariés sont, comparativement aux autres retraités, plus élevés. Les hommes monopensionnés ayant repris une activité ont une pension moyenne supérieure d'environ 11 % à l'ensemble des hommes monopensionnés ; pour les femmes cette différence est plus conséquente, de l'ordre de 18 %. Pour les polypensionnés, les écarts sont encore plus prononcés, avec respectivement des différences de 28 % et 30 %, qui s'expliquent en partie par des carrières plus longues au régime général.

2.4 De nombreux indépendants continuent à travailler tout en ayant liquidé leur retraite au régime général

D'après un appariement réalisé en 2008 entre les données de la Cnav et du Régime Social des Indépendants (RSI), le cumul d'un emploi d'indépendant et de retraité du régime général est fréquent. Fin décembre 2008, 17,3 % des cotisants au RSI âgés de 55 ans et plus (soit 62 300 personnes : 46 800 hommes et 15 500 femmes) étaient également bénéficiaires d'une pension de retraite du régime général. La fréquence de ce cumul croît avec l'âge. Elle atteint 39,4 % parmi les cotisants au RSI âgés de 60 ans et plus (41,7 % pour les hommes et 33,7 % pour les femmes) et 60 % pour les cotisants âgés de 65 ans et plus.

L'assouplissement des conditions de cumul en 2004 a favorisé le cumul d'un emploi d'indépendant avec une pension de retraite du régime général : la part des cumulants a progressé continûment de 3,1 % pour les liquidants de 2003 à 13,5 % pour ceux de 2006 et 22,5 % pour ceux de 2008⁴⁵.

Près des trois quarts des cumulants sont déjà cotisants au RSI au moment où ils liquident leur pension de retraite du régime général. L'assouplissement des règles de cumul à partir de 2004 les a vraisemblablement conduit à liquider leur pension plus tôt sans changer leur comportement d'emploi.

Références :

[1] *Les retraités et les retraites en 2009*, Drees, juin 2011.

[2] PQE (Programmes de qualité et efficacité) Retraites 2011, annexe du PLFSS.

[3] « Retraites : droits familiaux et conjugaux », Sixième rapport du Conseil d'Orientation des Retraites, décembre 2008 (pp. 87-90).

[4] Benallah, S., « La surcote : premiers éléments de bilan d'une mesure emblématique de la réforme des retraites de 2003 », *Retraite et Société*, n°60, février 2011.

[5] Bridenne I., Mette C. (2011), "Le cumul emploi-retraite des salariés : Constats et enjeux", *Revue française des affaires sociales*, à paraître.

[6] Bac C. et Gaudemer C. (2010), " Actif au RSI et retraité au régime général", n° 41, *Zoom, RSI*, février.

⁴⁵ Il s'agit ici de la part des personnes cumulant des cotisations au RSI et une retraite du régime général par génération de liquidants au régime général (hors retraités pour carrière longue).

Encadré : Cadre législatif et réglementaire

Décote et surcote

La loi de 2003 a aménagé des marges de choix individuels entre le niveau de pension et l'âge de départ en retraite autour de la norme commune : le salarié n'est pas obligé d'attendre de remplir les conditions du taux plein pour liquider sa retraite et à l'inverse il peut partir en retraite plus tard qu'au moment où il atteint le taux plein.

Il peut partir plus tôt avec une pension moindre, s'il accepte une décote. Pour le secteur privé, la loi de 2003 a assoupli cette *décote*, qui était extrêmement pénalisante à la suite de la loi de 1993⁴⁶ : la pension était réduite de 10 % par année manquante entre 60 et 65 ans pour un assuré n'ayant pas 40 ans d'assurance. La décote s'établira progressivement à 5 % par année manquante en 2005. Une décote est instaurée dans la Fonction publique : elle atteindra aussi 5 % en 2015, en augmentant progressivement. À l'inverse, un salarié peut choisir de partir plus tard qu'à la date où il peut bénéficier pour la première fois du taux plein et bénéficier d'un surcroît de pension. Cette surcote majorait la pension de 3 % par année de travail supplémentaire à partir du 1/1/2004 et après le 60^{ème} anniversaire de l'assuré. Le PLFSS de 2009 a augmenté la surcote à 5 % par année supplémentaire travaillée à partir du 1/1/2009.

Un autre dispositif permet d'élargir les marges de choix des assurés : le rachat d'annuités manquantes. Il s'agit de verser des cotisations au titre de ses années d'études ou de ses années de travail insuffisamment cotisées, dans la limite de 12 trimestres.

Tableau 5. Majoration théorique de la pension de retraite dans le régime général au titre de la surcote selon la durée supplémentaire validée et l'année de validation*

	Année de validation des trimestres					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1 année avant 65 ans	3%	3%	3%	3%	5%	5%
2 années avant 65 ans	6%	6%	6%	7%	8%	10%
1 année au-delà de 65 ans	3%	3%	5%	5%	5%	5%

Liquidation la pension au 31/12 de la même année.

Source : Cnav.

Le cumul emploi-retraite : de l'assouplissement des règles à la libéralisation totale

Avant la réforme des retraites de 2003, la cessation d'activité s'appréciait tous régimes de retraite de base. Le paiement de la pension était donc soumis à la rupture de tout lien professionnel avec l'employeur ou à l'arrêt de toute activité non salariée. Le cumul d'un emploi et d'une retraite ne pouvait se réaliser que dans le cadre d'un changement d'employeur et pour les non salariés de cesser préalablement leur activité avant d'en reprendre une autre. Le cumul des ressources n'était régi par aucune règle.

À partir du 1^{er} janvier 2004 :

- dans le régime général, un retraité peut cumuler sa retraite avec un salaire dans la limite de son salaire antérieur. Si le salarié reprend une activité dans son ancienne entreprise, un délai de carence est prévu (6 mois) ;
- dans la fonction publique, un retraité peut cumuler intégralement sa retraite avec un salaire en cas de reprise d'emploi dans le secteur privé mais ce cumul est plafonné en cas de reprise d'un emploi dans l'une des trois fonctions publiques.

Dans le cadre du Plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors en 2006, le plafond a été augmenté pour les salaires les plus faibles dans le secteur privé, à 1,6 Smic.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les retraités qui le souhaitent peuvent reprendre une activité dès 60 ans s'ils bénéficient du taux plein et sous réserve d'avoir liquidé l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes obligatoires. Les plafonds de ressources et les délais de carence sont supprimés.

Les règles anciennes continuent de s'appliquer pour les salariés ne remplissant pas ces conditions.

⁴⁶ Une telle décote n'existait pas pour la Fonction Publique.

II.4 - Les accords d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés

La loi de financement de la sécurité sociale de 2009 a instauré une obligation de négocier au niveau de l'entreprise sur l'emploi des salariés âgés. Les entreprises (d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) non couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors au premier trimestre 2010⁴⁷ devront payer une pénalité financière égale à 1 % des rémunérations versées aux salariés (*cf. encadré juridique*).

Le suivi de cette mesure est effectué à partir de deux dispositifs :

- un comptage rapide et mensuel, au sein des unités territoriales des DIRECCTE, du nombre d'accords et plans couvrant ce thème déposés par les entreprises ;
- une analyse trimestrielle plus approfondie à partir de données plus détaillées sur les accords et plans, suite à leur enregistrement au sein des unités territoriales (UT).

1. Entre le 1^{er} juin 2009 et le 30 septembre 2010, 34 200 textes relatifs à des accords d'entreprise et plans d'action ont été déposés, et 30 200 ont été enregistrés

Entre le 1^{er} juin 2009 et fin septembre 2010, près de 34 200 textes (accords d'entreprise ou plans d'action) sur l'emploi des salariés âgés ont été déposés auprès des UT (dont 29% d'accords et 71% de plans)⁴⁸. Parmi eux, plus de 30 200 textes (soit environ 88 % des textes déposés) enregistrés dans les UT suite à leur dépôt peuvent faire l'objet d'une analyse détaillée.

Les accords et plans recensés n'ont pas été examinés sur le fond lors du dépôt⁴⁹. Il n'est ainsi pas possible de savoir si les textes dénombrés satisfont précisément aux critères requis pour que les entreprises puissent réellement être exonérées de la pénalité financière de 1 % prévue par la loi en 2010.

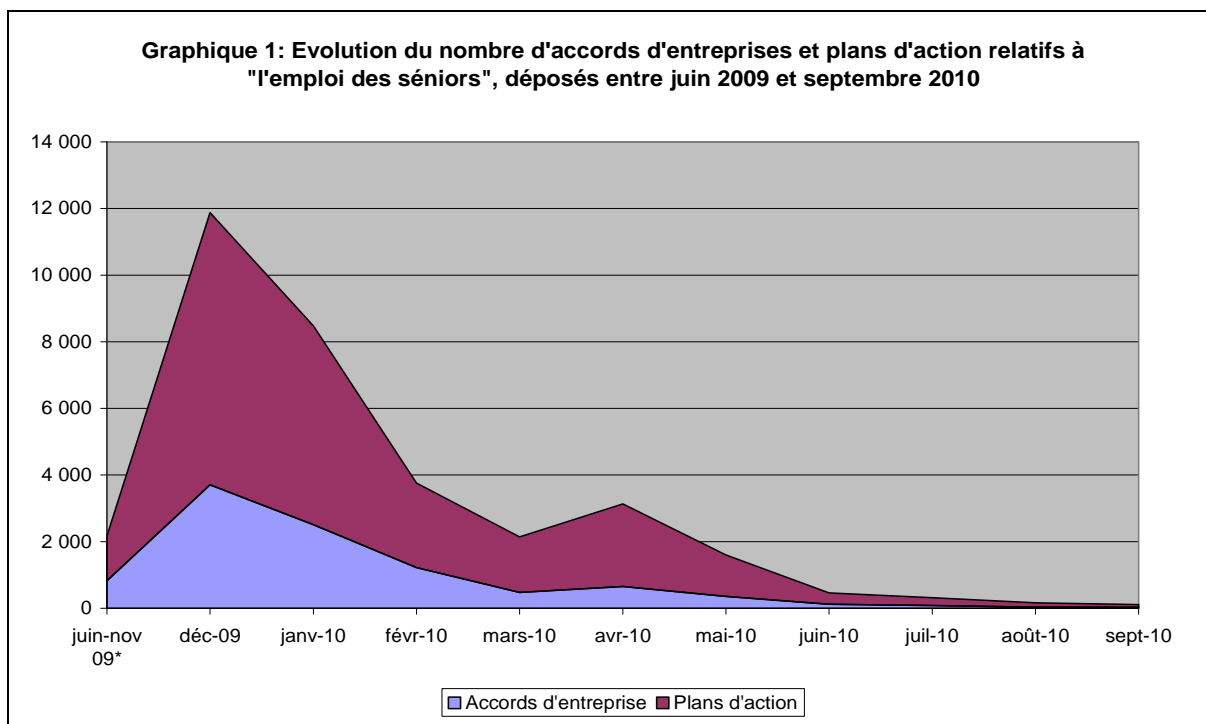
Les flux d'accords et plans déposés se sont nettement taris à compter de l'été 2010 : en septembre 2010, seule une centaine de textes relatifs à des accords et plans sur l'emploi des seniors ont été déposés auprès des UT (voir graphique 1). Ce tarissement tient à la proximité du terme du processus d'adaptation des entreprises aux nouvelles contraintes introduites par l'article 87 de la LFSS de 2009. Les flux restants concernent des modifications portant sur des accords ou des plans existants, mais aussi de nouveaux accords et plans déposés par des entreprises qui devraient entrer dans le champ d'application de la loi au 31 décembre 2010 (effectifs supérieurs à 50 ou 300 salariés).

⁴⁷ Avant le 1^{er} février 2010 pour les entreprises (ou groupes) de 300 salariés ou plus ; avant le 1^{er} avril 2010 pour les entreprises (ou groupes) de 50 à 300 salariés.

⁴⁸ Données issues du décompte mensuel rapide effectué par les UT. On ne peut exclure que ces 34 200 textes comprennent un certain nombre de « doubles comptes », car :

- certaines entreprises ont pu déposer successivement plusieurs versions d'un accord ou plan afin de prendre en compte les remarques de l'administration suite à un rescrit ;
- un même accord ou plan établi au niveau d'un groupe employant plus de 300 salariés a pu faire l'objet de multiples procédures de dépôt distinctes (auprès de DIRECCTE différentes) par les différentes entreprises filiales du groupe. Il en va de même pour certaines entreprises multi-établissements, l'accord ou le plan défini au niveau central ayant pu être déposé séparément par plusieurs établissements.

⁴⁹ La procédure de rescrit qui concerne cet examen est distincte du dépôt.



Source : Dares, données issues des remontées rapides mensuelles des UT sur les textes déposés.

Les 30 200 accords et plans déposés et enregistrés, comportent des doubles comptes que l'on peut en partie identifier. Après avoir éliminés ceux qui sont repérables, **on dénombre 27 750 accords d'entreprise ou plans d'action distincts, couvrant des entités économiques différentes : entreprises indépendantes, groupes ou unités économiques et sociales (UES).**

72 % des textes enregistrés concernent des plans d'action définis unilatéralement par les employeurs (avec consultation du comité d'entreprise s'il y en a un) : ces plans peuvent éventuellement faire suite à des négociations n'ayant pas abouti à un accord. Les plus grandes entreprises (plus de 300 salariés notamment), qui sont relativement peu nombreuses, ont plus largement eu recours aux accords collectifs, alors que les plus petites (de 50 à 299 notamment), pour lesquelles il existe plus rarement un délégué syndical avec qui négocier, ont davantage eu recours aux plans d'action. Si l'on tient compte des effectifs salariés des entreprises, ce comportement différencié selon leur taille apparaît nettement : les accords collectifs sont presque trois fois moins nombreux que les plans d'action mais, plus fortement concentrés dans les grandes entreprises (29% concernent des entités plus de 300 salariés), ils couvrent presque autant de salariés que les plans d'action (voir tableau 1).

2. Au 1^{er} octobre 2010, au moins 36 000 entreprises employant près de 7,3 millions de salariés sont couvertes par un accord ou un plan d'action d'entreprise, de groupe ou d'UES

Les éléments statistiques présentés ci-dessous concernant la couverture des entreprises et salariés demeurent provisoires, car ils ne concernent que les 30 200 textes qui ont été déposés puis enregistrés dans les UT avant le 1^{er} octobre 2010, et non la totalité des accords et plans déposés à cette date.

Les accords ou plans d'action de groupes ou d'UES couvrent les salariés de plusieurs filiales. On dénombre en particulier plus de 1 400 accords ou plans d'action relevant de groupes ou d'UES, qui concerneraient à eux seuls plus de 9 600 entreprises employant plus de 1,1 millions salariés. En tenant compte des informations disponibles sur les accords de groupes ou d'UES, on estime qu'environ 36 100 entreprises employant près de 7,3 millions de salariés seraient couvertes par les 27 750 accords ou plans d'action (d'entreprise, d'UES ou de groupe) enregistrés au 1^{er} octobre 2010.

Tableau 1 : Répartition des accords et plans d'action enregistrés au 1er octobre 2010, par taille des entités

	Accords et plans enregistrés au 01/10/2010				Uniquement accords collectifs		Uniquement plans d'action	
	Nombre entités distinctes	%	Effectifs salariés (en milliers)	%	Nombre entités distinctes	Effectifs salariés (en milliers)	Nombre entités distinctes	Effectifs salariés (en milliers)
Moins de 50 salariés	9 218	33,2	203	2,8	612	17	8606	185
50 à 300 salariés	14 407	51,9	1 700	23,3	4 790	640	9 617	1 060
300 salariés et plus	4 123	14,9	5 393	73,9	2 235	2 874	1 888	2 520
Total	27 748	100,0	7 296	100,0	7 637	3 531	20 111	3 765

* Effectif physique issu des DADS au 31/12/2008 ou effectif déclaré lors du dépôt s'il s'agit d'un groupe ou d'une UES.

Source : Dares, données issues de l'application « Gestion des accords ».

Ces estimations sont cependant fragiles car il n'est pas possible d'éliminer certains doubles dépôts au sein de groupes ou d'UES : on ne peut exclure qu'un accord de groupe soit déposé au niveau de la tête du groupe (le nombre total de salariés ou d'entreprise du groupe étant alors pris en compte lors de l'enregistrement en UT), puis séparément dans d'autres UT par une ou plusieurs filiales, celles-ci pouvant éventuellement décliner localement le contenu de l'accord central. Dans ce cas, il n'est pas possible de contrôler le double compte du nombre de filiales et de salariés couverts, en l'absence de répertoire permettant de relier les filiales d'un groupe (et a fortiori les entreprises membres d'une UES). De ce fait les évaluations présentées ici peuvent être entachées d'un biais de surestimation.

La ventilation des accords et plans d'actions selon la taille des entités doit aussi être interprétée avec beaucoup de précaution. En effet, au-delà des imperfections affectant les données relatives aux entités économiques (entreprises, groupes ou UES) et leurs effectifs⁵⁰, les accords et plans ne peuvent être rapportés qu'à des entités économiques et non à une population d'entreprises au sens strict. Il n'est donc pas possible d'évaluer de façon très précise le nombre d'entreprises de 300 salariés ou plus couvertes par un accord ou un plan, et de le comparer au nombre total d'entreprises de 300 salariés ou plus concernées par la loi (plus de 5 000 entreprises).

Sous ces réserves, **on estime que sur les 27 750 accords ou plans qui concernent des entités différentes, 14,6% ont été déposés par des entités économiques (entreprises, groupes ou UES) de 300 salariés ou plus.** Si en nombre ces accords et plans sont minoritaires, ils concernent 74 % des salariés couverts par un accord d'entreprise ou un plan d'action.

Plus de la moitié des accords et plans émaneraient d'entités économiques de 50 à 299 salariés. Ils concerneraient plus d'1,7 million de salariés.

Un tiers des accords et plans relèveraient d'entités de moins de 50 salariés. Les entreprises de moins de 50 salariés sont a priori exclues du champ du dispositif légal sauf s'il s'agit d'entreprises appartenant à des groupes ou UES de 50 salariés ou plus : elles sont alors concernées par la pénalité, et ont négocié séparément leurs plans ou accords ou déposé individuellement une déclinaison locale d'un accord ou plan élaboré au niveau du groupe ou de leur UES. Il peut également, dans certains cas, s'agir d'accords et de plans concernant des entreprises indépendantes dont l'effectif physique recensé au 31/12/2010 est inférieur à 50 salariés mais dont l'effectif moyen sur l'année 2009 est supérieur au seuil de 50 salariés (selon le mode de calcul défini dans le décret du 20 mai 2009). Il peut aussi s'agir d'entreprises ayant voulu se sécuriser face au risque de pénalité financière, ne sachant pas exactement

⁵⁰ Les imprécisions relatives aux effectifs salariés pris en compte tiennent notamment à la présence d'accords ou plans d'action signés au niveau de groupes ou d'UES, pour lesquels on ne dispose pas systématiquement d'effectifs fiables.

si leur effectif les y expose, ou encore d'entreprises de moins de 50 salariés ayant décidé de leur propre initiative, d'engager une politique active en faveur de salariés âgés. Enfin, quelques erreurs d'enregistrement concernant certains accords de groupes et d'UES ne peuvent être exclues⁵¹.

3. La couverture des entreprises par les accords d'entreprise et/ou les accords de branches, sur le champ des DADS au 31/12/2008 (hors groupe et UES)⁵²

Les résultats ci-dessous sont établis sur une population d'entreprises établie à partir des DADS au 31/12/2008, sans tenir compte des phénomènes liés à l'appartenance à des groupes ou des UES.

Près de 80 accords de branches professionnelles ont été déposés auprès de l'administration centrale en vue de leur extension. Ces accords concernent en réalité plus de 400 conventions collectives nationales ou locales ayant un identifiant propre (identifiant de convention collective, IDCC).

Les branches professionnelles qui ont déposé un accord sur l'emploi des salariés âgés (voir tableau 2) couvrent plus de 7,3 millions de salariés (estimation fondée sur les effectifs présents dans les branches concernées au 31/12/2008), employés dans près de 550 000 entreprises différentes. Cependant, cette couverture globale ne rend pas compte du champ effectif d'application de ces accords, notamment en termes d'exonération de la pénalité : en effet, les accords de branche sur l'emploi des salariés âgés ne permettent qu'aux entreprises ou groupes de 50 à 299 salariés d'être exonérés de la pénalité de 1 %.

Tableau 2 : Répartition des entreprises et salariés rattachés à des branches ayant conclu un accord senior

Taille des entreprises	Entreprises dont au moins un salarié est rattaché à une branche (IDCC) ayant signé un accord senior			Ensemble du champ DADS hors hôpitaux publics et administrations territoriales	
	Nbre entreprises	Nbre de salariés directement rattachés à l'IDCC (en millions)	Nbre total de salariés dans ces entreprises, quelque soit leur IDCC (en millions)	Nbre entreprises	Nbre de salariés (en millions)
Moins de 50 salariés	527 900	3	3,2	1 377 000	7,2
50 à 299 salariés	18 400	1,7	1,9	36 000	3,8
300 salariés ou plus	2 900	2,6	3	5 900	7
Ensemble*	549 200	7,3	8,1	1 419 000	18

Données produites à partir des DADS 2008 (effectifs entreprise uniquement au 31/12/2008) et du fichier des accords de branche sur l'emploi des salariés âgés (DGT).

Lecture : approximativement 7,3 millions de salariés sont directement rattachés à des branches professionnelles au sein desquelles un accord collectif (ou avenant à la convention collective) sur l'emploi des salariés âgés a été signé.

Le champ retenu ici est celui des DADS après élimination des administrations centrales et territoriales et des hôpitaux publics.

Source : Dares.

⁵¹ Il peut s'agir d'entreprises têtes de groupes (holding) qui ont déposé l'accord ou le plan négocié mais n'ont pas déclaré explicitement, lors du dépôt en DIRECCTE, qu'il s'agissait d'un accord ou plan de groupe ainsi que l'effectif total du groupe (on dénombre au moins une centaine de cas de ce type). L'accord ou le plan a alors été rattaché à la seule entreprise tête de groupe (holding par exemple), dont l'effectif peut fréquemment être inférieur à 50 salariés.

⁵² Cette estimation s'appuie sur les conventions collectives déclarées dans les DADS (validité 2008), à partir des effectifs physiques présents dans les entreprises au 31/12/2008.

Couverture dans les entreprises de 50 à 299 salariés

On estime que plus de 18 400 entreprises de 50 à 299 salariés, sur un total de 36 000 (au 31/12/2008, source DADS), emploient des salariés rattachés⁵³ à des branches professionnelles ayant conclu un accord collectif sur les seniors. On peut ainsi estimer que les accords de branches permettent à la moitié des entreprises de 50 à 299 salariés d'être exonérées. Certaines entreprises ont déposé un accord collectif ou plan d'action sur l'emploi des salariés âgés, y compris lorsqu'elles pouvaient être couvertes par des accords de branche.

Parmi les entreprises de 50 à 299 salariés identifiées dans les DADS 2008, on estime que :

- 34 % sont couvertes par un accord de branche uniquement ;
- 23 % le sont par des accords d'entreprises ou plans d'action uniquement ;
- 17 % le sont par des accords d'entreprise (ou un plan d'action) mais également par des accords de branche.

Au total, au moins trois-quarts des entreprises de 50 à 299 salariés, employant 80 % des salariés du champ des DADS, seraient couvertes par un accord de branche ou un accord d'entreprise ou un plan d'action.

Compte tenu des limites de la méthode d'estimation, on doit considérer qu'il s'agit d'un minorant de la couverture effective à ce jour. En effet, pour les autres cas (26 %), il n'est pas possible de considérer avec certitude qu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action car certaines n'ont pu être identifiées en raison des limites des données disponibles. Les estimations ne tiennent pas compte de plusieurs éléments :

- a) les entreprises qui ont moins de 300 salariés mais appartiennent à des groupes ou UES de plus de 300 salariés ne peuvent être exonérées par un accord de branche. Leurs effectifs devraient être déduits de l'estimation ci-dessus ;
- b) Les accords d'entreprises et plans déposés auprès des UT mais qui n'ont pas été enregistrés avant le 1^{er} octobre 2010 n'ont pu être pris en compte ici.

Couverture dans les entreprises de 300 salariés

Environ 5 900 entreprises de 300 salariés ou plus ne peuvent être exonérées de la pénalité qu'en cas d'accord collectif ou de plan d'action établi au niveau de l'entreprise, du groupe ou de l'UES, du fait de leur taille.

Parmi elles, on estime qu'au moins 84 % sont couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action sur l'emploi des seniors (83 % en termes de salariés couverts). Il s'agit a priori d'un minorant car les effectifs des entreprises de 300 salariés ou plus couvertes par un accord de groupe ou d'UES ne sont pas intégrés.

Couverture dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne faisant pas partie de groupes ou UES employant entre 50 et 300 salariés sont exonérées de l'obligation de conclure un accord ou un plan ou d'être couvertes par un accord au niveau de la branche. Les entreprises de moins de 50 salariés faisant partie de groupes ou UES employant entre 50 et 300 salariés sont exonérées dès lors qu'elles sont couvertes par un accord de branche.

Environ 9 500 entreprises de moins de 50 salariés (effectif au 31/12/2008), employant près de 200 000 salariés, ont déposé un accord d'entreprise ou un plan d'action. On ne peut exclure qu'une partie de ces entreprises emploient en réalité sur 2009 plus de 50 salariés ou fassent partie d'un groupe ou d'une UES de plus de 50 salariés non couvert par un accord de branche, ce qui expliquerait la conclusion d'un accord ou d'un plan.

⁵³ Le rattachement des salariés à des branches professionnelles est établi à partir du code IDCC (identifiant de convention collective) déclaré dans les DADS au 31/12/2008 pour chaque salarié.

Encadré : dispositions législatives et réglementaires

Le dispositif prévu par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 repose sur la mobilisation des partenaires sociaux au niveau des entreprises et des branches en vue de définir, localement ou selon l'activité, les outils les mieux adaptés afin de favoriser l'emploi des salariés âgés. L'accord ou le plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés offre la possibilité aux partenaires sociaux, aux branches et aux entreprises, de définir des actions concrètes favorables au maintien en emploi et au recrutement de salariés âgés dans l'entreprise ou le secteur concerné, et cohérentes avec leur développement économique.

Afin d'inciter fortement les branches et les entreprises à s'engager dans cette voie, l'article L.138-24 du code de la sécurité sociale pose le principe d'une pénalité financière applicable aux entreprises de plus de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 50 salariés) lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Cette pénalité se monte à 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés. Son produit est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CnavTS). En sont exemptées les entreprises qui s'engagent dans une politique favorable à l'emploi des salariés âgés, dans les conditions explicitées ci-après, en fonction de leur taille.

- **Cas des entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés**

L'entreprise n'est pas passible de la pénalité dans les trois cas suivants :

- si **la branche** à laquelle elle appartient a conclu un **accord validé et étendu** relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- ou, en cas d'absence d'un tel accord de branche, si elle est couverte par un **accord d'entreprise ou de groupe** relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- ou, en cas d'absence d'un tel accord de branche, si elle est couverte par un **plan d'action** relatif à l'emploi des salariés âgés établi au niveau de l'entreprise ou du groupe.

- **Cas des entreprises dont l'effectif comprend au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés**

L'entreprise n'est pas passible de la pénalité dans les deux cas suivants :

- si elle est couverte par un **accord d'entreprise ou de groupe** relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- si elle est couverte par un **plan d'action** relatif à l'emploi des salariés âgés, établi au niveau de l'entreprise ou du groupe.

Contrairement aux entreprises (ou groupes) de 50 à 300 salariés, celles de plus de 300 salariés ne sont pas exclues du champ d'application de la pénalité du seul fait de l'existence d'un accord de branche.

Les accords, qu'ils soient de branche, de groupe ou d'entreprise, ainsi que les plans d'action, qu'ils soient de groupe ou d'entreprise doivent nécessairement comporter, pour permettre une exonération :

- Un **objectif chiffré global** de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus ; s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- **Des dispositions favorables** au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, relevant d'**au moins trois des six domaines d'action** obligatoires suivants :
 - Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Les entreprises (ou groupes) de 300 salariés ou plus ne sont redevables de la pénalité qu'à compter du 1^{er} janvier 2010, dès lors qu'aucun accord collectif ou plan d'action d'entreprise (ou de groupe) n'a été déposé avant le 1^{er} février 2010.

Selon la circulaire interministérielle du 14 décembre 2009, les entreprises (ou groupes) de 50 à 300 salariés ne sont redevables de la pénalité qu'à compter du 1^{er} avril 2010 si elles ne sont pas couvertes par un accord de branche, un accord d'entreprise (ou de groupe), ou un plan d'action déposé au 31 mars 2010.

Tableau 3 : Répartition sectorielle des accords et plans d'actions, et poids de chaque secteur (effectif entreprise et salariés issus des DADS 2008 au 31/12/2008)*

NAF révision 2, 17 postes regroupés	Répartition des accords ou plans « seniors » enregistrés					Répartition des salariés par secteur d'activité en 2008*	Répartition des entreprises par secteur d'activité en 2008*
	Total	%	Moins de 50 salariés	50 à 300 salariés	300 salariés et plus		
Agriculture, sylviculture et pêche	125	0,5	57	62	6	1,0	3,9
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	945	3,4	190	564	191	3,2	3,0
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	14	0,1	4	7	3	0,1	0,0
Cokéfaction et raffinage	761	2,8	110	448	203	2,8	0,7
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	272	1,0	42	115	115	2,2	0,2
Fabrication de matériels de transport	3 783	13,7	991	2 216	576	9,6	5,1
Fabrication d'autres produits industriels	446	1,6	228	174	44	2,0	0,6
Construction	1 723	6,2	614	950	159	8,6	14,4
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	5 125	18,6	1 889	2 633	603	17,4	20,2
Transports et entreposage	2 064	7,5	598	1 217	249	7,5	2,5
Hébergement et restauration	1 179	4,3	594	512	73	4,7	8,6
Information et communication	1 132	4,1	353	606	173	4,0	2,1
Activités financières et d'assurance	1 833	6,6	1 046	488	299	4,9	3,1
Activités immobilières	366	1,3	179	136	51	1,3	2,7
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	4 033	14,6	1 665	1 864	504	13,8	15,7
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	2 943	10,7	405	1 800	738	12,3	7,5
Autres activités de services	848	3,1	183	566	99	4,6	9,8
Total	27 592	100,00	9 148	14 358	4 086	100,0 (18 millions de salariés)	100,0 (1 418 000 entreprises)
Secteur non identifié	156		61	54	41	-	-

* Le champ retenu est celui des DADS, les établissements et salariés des administrations publiques des hôpitaux publics ayant été exclus. Il comprend approximativement 18 millions de salariés au 31 décembre 2008 et 1 418 000 entreprises distinctes identifiées par leur SIREN.

Source : Dares, données trimestrielles issues de l'application « Gestion des accords ».

Références :

« Les accords collectifs d'entreprise conclus en 2009 : un dynamisme entretenu par des incitations à négocier », *Dares Analyses*, n°031, avril 2011, Dares.

II.5 – Analyse du contenu d'un échantillon d'accords d'entreprises et de plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés

Afin d'évaluer les premiers effets de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009⁵⁴ visant à inciter les entreprises à négocier sur l'emploi des salariés âgés, la Dares a analysé 116 accords d'entreprise ou plans d'action déposés auprès des unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (Direccte). Ces textes (accords collectifs ou plans d'action) ont été déposés entre juin et décembre 2009, soit durant les sept mois écoulés entre la publication des décrets d'application et la date de déclenchement des pénalités.

1. Des accords d'entreprise et plans d'action conformes à la loi s'agissant des objectifs généraux et domaines exigés

Formellement, les accords et les plans contiennent les objectifs généraux et les domaines exigés, au nombre de trois au moins (*tableau 1*). Même si certains textes ne sont pas très bien structurés par rapport aux exigences de la loi, la lecture permet toujours d'en dégager les domaines d'action et un objectif, sans préjuger de la qualité du contenu. La menace d'une pénalité a probablement incité à ce que les textes produits soient conformes.

Tableau 1 : Nombre de domaines retenus par taille d'entreprise et type de texte

Nombre de domaines évoqués	Moins de 50 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés ou plus	Accords	Plans	Total
6	2	3	5	7	3	10
5	2	5	8	8	7	15
4	7	6	7	13	7	20
3	12	42	17	26	45	71
Total	23	56	37	54	62	116

Source : Dares

L'objectif général de maintien dans l'emploi est largement préféré à celui concernant le recrutement. Le législateur ayant prévu ces deux objectifs sans les hiérarchiser, le choix relève des seuls signataires qui utilisent leurs propres critères : pyramide des âges, perspectives économiques, métiers...

2. Des outils de mise en œuvre des accords et plans d'action assez classiques

Les rédacteurs des textes semblent, sur l'échantillon analysé, investir en priorité les domaines qu'ils maîtrisent déjà et/ou qui ont moins de risque de désorganiser l'entreprise, et utiliser des leviers connus.

Les deux domaines les plus mis en avant sont le « développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation » (87 textes), et l'« anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ». L'« aménagement des fins de carrière » (86) et la « transmission des savoirs et compétences » (73), sont également fortement mobilisés, et arrivent en seconde position, probablement parce qu'ils offrent davantage de souplesse dans leur mise en œuvre que les domaines tels que l'« amélioration des conditions de travail » (62) ou encore le « recrutement » (44).

Les outils tels que les entretiens et bilans de compétences sont utilisés dans plusieurs domaines, la pratique des entretiens professionnels étant déjà en place dans la très grande majorité des entreprises. La formation au titre du DIF ou de la VAE constitue également des leviers d'action concrets permettant de donner corps aux axes d'engagement retenus par les entreprises dans leur accord ou leur

⁵⁴ Cf. fiche II-4 pour une description des dispositifs seniors instaurés par la LFSS pour 2009.

plan d'action. Ce qui touche à l'organisation du travail et au temps de travail est plus rare : réduction d'horaires, adaptation ou changements de poste sont des dispositifs plus lourds, utilisés essentiellement dans les domaines de l'amélioration des conditions de travail et de la gestion des fins de carrière, là où ils sont indispensables (*tableau 2*).

Tableau 2 : Synthèse des outils les plus cités par domaine d'action

Domaines(*)	Nombre de textes
Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	44
Engagement à recevoir tous les salariés âgés lors des procédures de recrutement, élimination du critère de l'âge dans les offres d'emploi.	11
Sensibilisation des opérationnels, guides et brochures.	14
Recrutement de salariés en cumul Emploi retraite, recrutement à temps partiel, recrutement sur contrat aidé ou de professionnalisation.	9
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	86
Entretiens de seconde partie de carrière	81
Pouvant aller d'un rythme annuel à tous les 5 ans, ils sont envisagés majoritairement en pourcentage de la tranche d'âge, mais aussi en nombre de salariés ou encore en pourcentage des demandes.	
Droit individuel à la formation (DIF)	8
Sollicitation à l'initiative du salarié, accord du DIF selon un pourcentage des demandes, un nombre, ou encore un pourcentage de la tranche d'âge. Un abondement ou une majoration des droits peut être envisagé.	
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	9
Sollicitation à l'initiative du salarié, accord de la VAE selon un pourcentage des demandes, un nombre, ou encore un pourcentage de la tranche d'âge. Une priorité d'accès peut être mise en place pour les travailleurs de plus de 55 ans et parfois avec 10 ans d'ancienneté.	
Formation	13
Exprimée en pourcentage ou en montant du plan de formation.	
Promotion	6
Un pourcentage de promotions de salariés âgés équivalent à celui des jeunes, priorité donnée à la candidature du salarié âgé à compétences égales.	
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	62
Formation	23
Dans une optique de prévention, une formation sur les risques, les postures et l'ergonomie (exceptionnellement sous condition de port de charges lourdes).	
Temps partiel	17
Exprimé en pourcentage des demandes, et faisant parfois l'objet d'une réduction progressive.	
Adaptation ou changement de poste	22
Souvent en partenariat avec le CHSCT, il s'agit aussi de passages d'un poste de nuit à un poste de jour, ou de l'allongement de la pause déjeuner.	
Angle médical	37
Il s'agit de visites médicales, de bilans de santé, ou de surveillance au rythme variable (souvent tous les ans), ainsi que de brochures et de documentation.	
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	87
Formation (hors DIF et VAE)	65
À travers un pourcentage du plan de formation ou d'heures de formation, un nombre de salariés formés, ou encore un pourcentage des demandes.	
Bilan de compétences	41
En pourcentage des demandes, ou en pourcentage de la tranche d'âge. Les salariés <i>peuvent</i> bénéficier d'un bilan, qu'il est encouragé, ou encore les salariés âgés ont une priorité d'accès.	
DIF	37
Priorité ou égalité d'accès aux salariés les plus âgés, informer les salariés sur leurs droits, majoration ou abondements de droits.	
VAE	29
Priorité ou égalité d'accès aux salariés les plus âgés, informer les salariés sur leurs droits, majoration ou abondements de droits, distribution d'un guide pour tous les salariés de 55 ans et plus.	
Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	75
Passage à temps partiel	35

En nombre de salariés ou en pourcentage des demandes, le temps partiel est parfois assorti d'un complément de cotisations retraite, mais il peut aussi être limité à 80 % d'un temps plein.	
Transition vers inactivité	42
Formation à la retraite, brochures, documentations et information sur le calcul des pensions.	
Cumul Emploi/Retraite	19
Aide à l'installation en auto-entrepreneur (information), réembauche d'un retraité de l'entreprise en cas de surcroît d'activité.	
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	73
Formation	41
Former un nombre de tuteurs sur 3 ans, ou une part de tuteurs parmi les salariés âgés.	
Missions	55
Nombre de missions ou pourcentage de seniors parmi les tuteurs, participation à des jurys professionnels.	

Source : Dares.

Les domaines d'action les plus fréquemment associés sont les combinaisons « compétences et évolution des carrières », « compétences et tutorat » et « évolution des carrières et tutorat » (tableau 3). À l'opposé, les combinaisons « conditions de travail et recrutement », « tutorat et recrutement », « fin de carrière et recrutement » sont plus rarement rencontrées dans un même texte. Le tutorat est assez logiquement associé à une certaine pérennité des salariés âgés déjà dans l'entreprise (au maintien « individuel »), théoriquement favorisée par l'évolution des carrières et le développement des compétences. À l'inverse, le recrutement renvoie souvent des activités à fort *turnover*, alors que le domaine des conditions de travail est plus souvent mentionné pour des activités difficiles ou pénibles, rencontrant souvent des difficultés à recruter.

Tableau 3 : Les associations de domaines dans les 116 textes analysés

TOTAL	Compétences	Conditions de travail	Évolution des carrières	Fin de carrière	Recrutement	Tutorat
Compétences	87	41	63	51	31	57
Conditions de travail	41	62	48	39	25	36
Évolution des carrières	63	48	86	51	30	53
Fin de carrière	51	39	51	75	28	45
Recrutement	31	25	30	28	44	27
Tutorat	57	36	53	45	27	73

Note : 87 textes abordent le domaine des compétences (case sur la diagonale). 41 textes abordent les domaines des conditions de travail et des compétences.

Source : Dares.

3. Les marges d'interprétation de la loi dans les textes analysés

Les formulations utilisées dans la loi sont assez générales pour laisser aux unités signataires une marge non négligeable d'interprétation.

Ainsi le législateur ne définit pas précisément ce qu'est un « salarié âgé » hormis pour les objectifs généraux de maintien (55 ans) ou de recrutement (50 ans). Les domaines d'action choisis par les rédacteurs des 116 textes analysés traitent donc des salariés de 45 à 59 ans : selon le domaine, le secteur d'activité, l'entreprise, la notion de salarié âgé couvre une période de 15 ans.

Il en va de même pour le « maintien dans l'emploi » qui ne fait l'objet d'aucune définition dans la loi. Aussi est-il entendu dans les textes étudiés de diverses manières : maintien des salariés en place ou d'une partie d'entre eux, maintien du rapport salariés âgés/salariés plus jeunes, maintien d'un âge moyen de départ à la retraite...

La notion d'« objectif chiffré » reste également très large et recouvre des niveaux de quantification très hétérogènes : d'un nombre de brochures éditées pour l'information des futurs retraités à un

montant du plan de formation affecté aux salariés âgés de 50 ans ou plus, en passant par la satisfaction d'un certain pourcentage des demandes d'entretien professionnel. L'« objectif chiffré » global, ou l'objectif pour chaque domaine, donne souvent peu d'informations en soi ; nombre ou pourcentage isolé, il ne permet que rarement de « mesurer » l'intensité de l'action engagée, de même qu'il n'est pas la condition *sine qua non* d'une action qu'il est possible d'apprécier. Sans connaître le contexte exact de l'entreprise, il apparaît difficile, à la seule lecture de l'accord ou du plan, d'apprécier l'ampleur des efforts envisagés par les signataires. Mais la notion même d'intensité de l'effort est relative, selon qu'il s'agit d'une entreprise employant déjà beaucoup ou peu de salariés âgés.

Enfin, la loi ne précise pas le périmètre concerné par les mesures à l'égard des seniors, et *de facto* ce périmètre n'est pas précisé dans les textes. Ces mesures s'adressent-elles à tous les salariés y compris, lorsqu'il y en a, des salariés mis à disposition ? Certaines mesures sont-elles réservées aux salariés en CDI ? En l'absence de précision dans le plan ou l'accord, que doit-on entendre par « salariés de l'entreprise » ?

4. L'articulation branche/entreprise

Les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés sont exonérées si elles sont couvertes par un accord de branche relatif à l'emploi des salariés âgés, validé par la DGEFP et étendu par le ministre. Une circulaire du 14 décembre 2009 a reporté le paiement de la pénalité de 1 % de 3 mois pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés non couvertes par un accord de branche. Ces dernières étaient dès lors redevables de la pénalité à partir du 1er avril 2010.

L'articulation entre les accords de branche et d'entreprise peut être examinée à travers plusieurs axes de lecture. Pour ce qui concerne la temporalité, il faut préciser en premier lieu que toutes les branches n'ont pas encore négocié un accord. Certaines ont déposé un texte après que la date limite fut dépassée. Si bien que les entreprises de 50 à 299 salariés non couvertes par leur branche à la date limite ont dû déposer un accord ou un plan afin de se prémunir de la pénalité (cas de la coiffure par exemple). Enfin, ce n'est pas parce que la branche avait déposé son accord que les entreprises étaient pour autant couvertes. Il fallait encore attendre la validation de son extension. Ceci explique sans doute pourquoi tant d'entreprises couvertes *a posteriori* par un accord de branche, ont malgré tout déposé un accord ou un plan alors qu'elles n'y étaient pas tenues.

Pour ce qui concerne les dispositions négociées au niveau des branches et des entreprises, leur cohérence demeure difficilement interprétable. Il apparaît en tout cas clairement que les dispositions négociées au niveau des branches demeurent volontairement assez souples pour permettre aux entreprises de les adapter à leurs propres contraintes. De surcroît l'appréciation du caractère plus favorable ou non des dispositions mises en place au niveau des entreprises relativement à celles négociées au niveau de la branche, demeure impossible dès lors que les mesures ne sont pas quantifiables ou encore lorsqu'elles ne quantifient pas la même chose.

Sous un aspect assez contraignant, la loi laisse finalement un champ d'interprétation assez large aux rédacteurs des accords et plans, ce qui rend difficile, à la seule lecture des textes, une appréciation de l'ampleur des mesures prises, ce d'autant que l'accord ou le plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés s'inscrit, particulièrement pour les entreprises les plus importantes, dans un continuum de négociations qui ont pu inclure ce thème ou un thème proche antérieurement. Dès lors le texte doit être situé dans l'histoire récente de l'entreprise (voire de la branche à laquelle elle est rattachée) pour que l'analyse fasse pleinement sens.

Référence :

« Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes », *Document d'études de la Dares* n°157, février 2011.

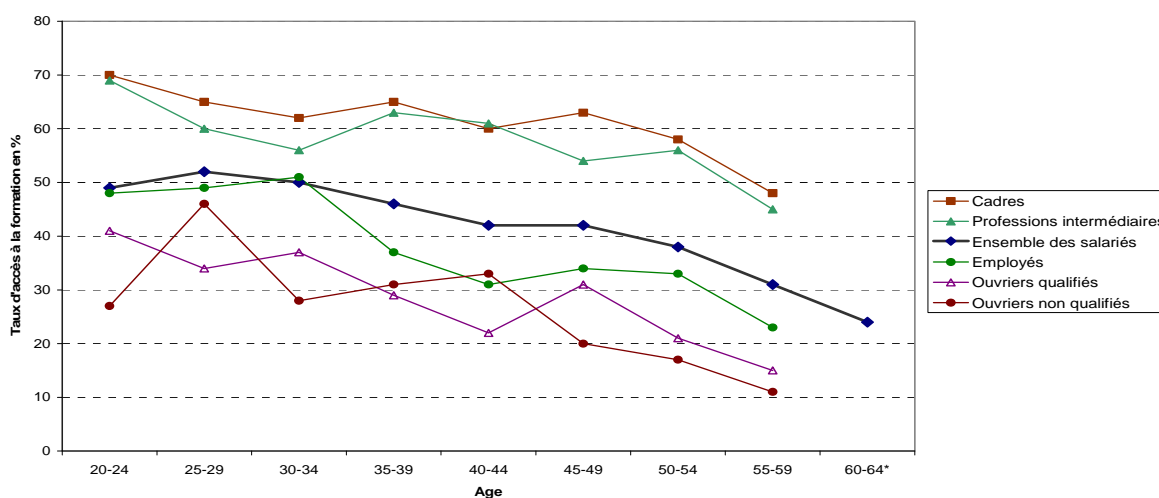
II.6 - Formation des seniors et sécurisation des trajectoires professionnelles

1. Les salariés et demandeurs d'emploi âgés accèdent moins souvent à la formation

Les salariés âgés accèdent moins fréquemment que leurs cadets à la formation. Ainsi en 2006, 35 % des salariés âgés de 50 ans et plus ont déclaré avoir suivi une formation au cours des 12 derniers mois, contre 49 % des salariés plus jeunes. La diminution du taux d'accès à la formation est particulièrement forte à partir de l'âge de 55 ans. Cette baisse n'est pas le simple reflet de la moindre qualification des salariés âgés (le taux d'accès à la formation croît avec la qualification). Elle est observée à chaque niveau de qualification (*graphique 1*).

Graphique 1 : Taux d'accès à la formation en fonction de l'âge et de la catégorie socio-professionnelle en 2006

En %



* Données non significatives au-delà de 60 ans, au niveau de la catégorie professionnelle.
Source : Enquête sur la formation continue 2006 - INSEE - Traitement DARES

La baisse de l'accès à la formation avec l'âge s'observe également pour les demandeurs d'emploi. À la fin 2009, 3 % des demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans étaient en cours de formation, contre 7 % des 26-44 ans et 13 % des moins de 26 ans (*tableau 1*).

Tableau 1 : Part des demandeurs d'emploi en formation fin 2009*En %*

Tranche d'âge	2009
Moins de 26 ans	12,9
Entre 26 et 44 ans	7,3
45 ans et plus	3,4
<i>Dont : entre 50 et 54 ans</i>	3,3
<i>entre 55 et 59 ans</i>	1,5
<i>entre 60 et 64 ans</i>	0,4
Ensembles	8,0

Lecture : 8% des demandeurs d'emploi étaient stagiaires de la formation professionnelle au 31 décembre 2009.

Champ : France métropolitaine.

Sources : Base Régionalisée des stagiaires de la Formation Professionnelle (Dares) - Enquête emploi (INSEE).

2. Les dispositifs spécifiques d'accès à la formation ou à la qualification sont inégalement mobilisés par les seniors

Les taux d'accès déclinés selon l'âge ne sont pas systématiquement disponibles pour les différents dispositifs de formation professionnelle. De manière générale, les seniors mobilisent moins les différents dispositifs spécifiques d'accès à la formation ou à la qualification que les salariés plus jeunes, avec cependant des variations importantes selon les dispositifs.

Les périodes de professionnalisation sont des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques destinées aux salariés en CDI et visant le maintien dans l'emploi par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. L'accord national interprofessionnel de 2003 qui avait créé ce dispositif visait explicitement, parmi les publics cibles prioritaires, les « salariés qui, après vingt ans d'activité et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ». Néanmoins, sur les 420 000 salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation en 2009, selon les déclarations des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), 70 % avaient moins de 44 ans, alors que leur part dans la population des salariés en CDI est d'environ 60 %. Le droit individuel à la formation a également été introduit par l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2003 puis la loi de 2004. Tout salarié en CDI, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures, cumulable sur une durée de six ans et plafonné à 120 heures. En 2009, les OPCA ont pris en charge 504 000 stagiaires au titre du DIF. 32 % d'entre eux avaient 45 ans et plus, soit moins que leur part dans la population des salariés en CDI.

Tout salarié en poste depuis au moins un an dans l'entreprise peut par ailleurs accéder à un **congé individuel de formation**, pour suivre des actions de formation à son initiative et à titre individuel, pour une durée maximale d'un an. Il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (OPACIF). Environ 39 400 CIF au titre d'un CDI et 11 200 CIF au titre d'un CDD ont été financés par les organismes collecteurs en 2009 ; 17 % des bénéficiaires d'un CIF-CDI et 28 % des bénéficiaires d'un CIF-CDD avaient 45 ans ou plus, ce qui témoigne, dans les deux cas, d'une sous-mobilisation du CIF par les seniors.

Au-delà de l'action de formation, **le contrat de professionnalisation et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** permettent, selon des modalités bien différentes, d'accéder à une qualification. Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes et aux adultes. Il combine des périodes en entreprise et en organisme de formation, en vue d'améliorer l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences des jeunes et des demandeurs d'emploi. En 2010, environ 148 000 nouveaux contrats ont été conclus ; seuls 2 % des bénéficiaires

étaient âgés de 45 ans ou plus et 84 % étaient des jeunes de moins de 26 ans. La VAE permet quant à elle à toute personne d'obtenir la totalité d'un diplôme ou d'un titre en faisant valoir son expérience professionnelle. En 2009, environ 7 700 candidats se sont présentés à un titre ou diplôme du Ministère en charge de l'emploi : 17 % d'entre eux avaient 50 ans ou plus. C'était le cas également, en 2008, de 11 % des 26 000 candidats à un titre ou diplôme du Ministère de l'éducation nationale (y compris enseignement supérieur), et de 22 % des 14 000 candidats à un titre ou diplôme du Ministère en charge des affaires sociales et de la santé.

3. De multiples facteurs explicatifs possibles

Le moindre accès à la formation des salariés âgés est attribué, dans les études disponibles, à une pluralité de facteurs explicatifs. Les seniors étant moins présents dans les entreprises soumises à de forts changements organisationnels, ils bénéficieraient moins de l'important recours à la formation qui caractérise ces environnements de production technologiquement ou organisationnellement les plus en pointe. Par ailleurs, une des fonctions importantes de la formation est d'anticiper ou d'accompagner les mobilités professionnelles, qui diminuent sensiblement avec l'ancienneté. Le décrochement brutal des taux de formation à partir de 55 ans pourrait aussi s'expliquer par une réticence des employeurs à former des salariés amenés à prendre leur retraite dans les années qui suivent. Les employeurs peuvent en effet estimer que la période pendant laquelle ils pourront « rentabiliser » cette formation sera trop faible au regard de celle des plus jeunes. Enfin, les besoins de formation ressentis par les salariés diminuent sensiblement après 55 ans, indépendamment des caractéristiques observables de leur environnement productif et notamment des politiques de formation et de gestion des ressources humaines mises en œuvre. Le moindre accès des salariés âgés relèverait ainsi partiellement de facteurs de demande, et c'est donc l'appétence à la formation de ces derniers qu'il conviendrait de favoriser.

On observe également une moindre orientation des chômeurs âgés vers la formation : les chômeurs les plus âgés demandent moins spontanément à recourir à une formation et les conseillers leur proposent également moins fréquemment de se former. Enfin, après prescription de la formation, le taux de concrétisation dans les six mois reste plus faible pour les plus âgés.

Références :

- « Se former en cours de vie active : l'environnement professionnel est décisif ». *Insee Première* n°1234, mai 2009, Insee.
- « La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2008 », *Dares Analyses* n°032, juin 2010, Dares.
- « L'orientation des chômeurs vers la formation de 2002 à 2004 : plus de propositions au départ pour les moins qualifiés, moins de formations à l'arrivée », *Premières Synthèses* n°29.2, mai 2006, Dares.
- « Formation professionnelle », annexe au projet de loi de finances pour 2011.
- « La formation continue : un objet de négociation au confluent des stratégies des entreprises et des besoins des salariés », *Premières Synthèses* n°14.2, avril 2008, Dares.
- « Changements organisationnels, technologiques et recours à la formation des entreprises industrielles », *Revue Économique* n°5, vol.57 (2006).

II. 7 - Les seniors dans les contrats d'aide à l'emploi

1. En 2010, les seniors représentent 19 % des embauches en contrats aidés du secteur non marchand et 15 % des entrées en contrats aidés du secteur marchand hors mesures jeunes

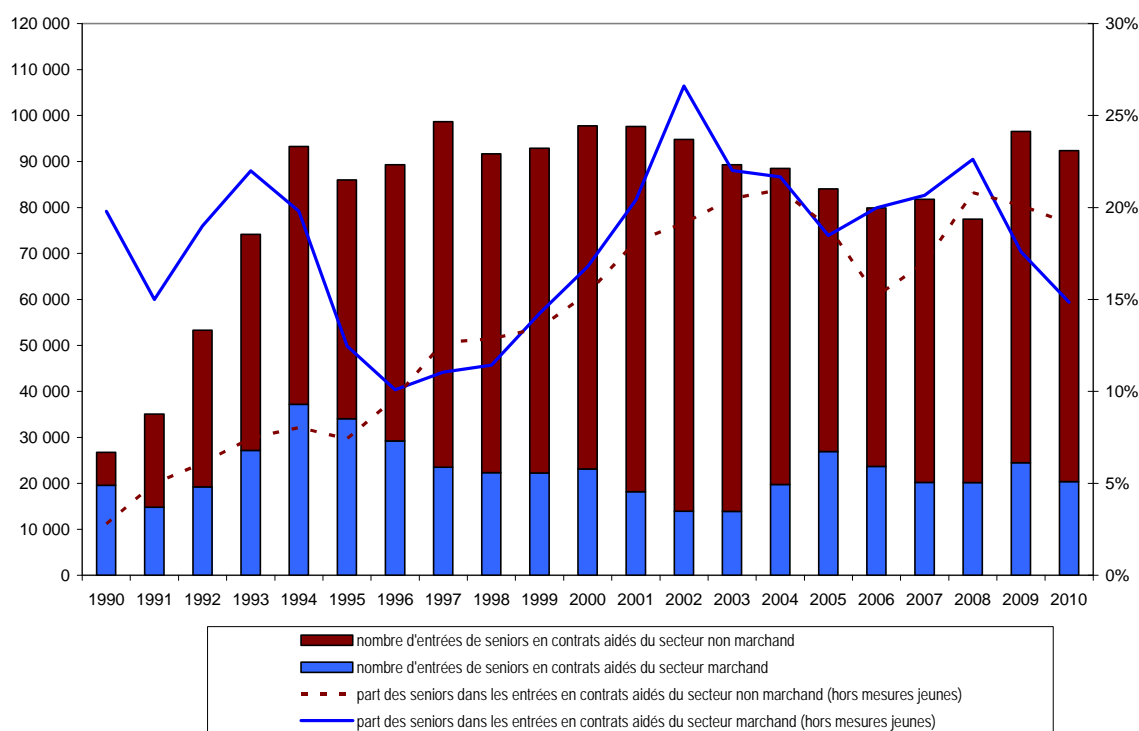
De moins de 10 000 en 1990, le nombre de seniors (50 ans et plus) entrés en contrats aidés du secteur non marchand a crû au cours des années 90 pour s'établir entre 70 000 et 80 000 de 1997 à 2004, puis autour de 60 000 entre 2005 et 2007. En 2008, du fait d'un faible nombre total d'entrées et malgré une proportion de seniors élevée dans celles-ci, seuls 57 000 seniors ont été embauchés en contrats aidés non marchands ; ils ont été 72 000 en 2009 dans un contexte de rebond des entrées totales. En 2010, les entrées de seniors en contrats aidés non marchands se sont stabilisées et s'élèvent à 72 000.

Au cours de la période 1990-2008, la part des seniors dans les entrées en **contrats aidés du secteur non marchand**, hors mesures spécifiques jeunes, a crû continûment, à l'exception des années 2004-2006 où elle a nettement diminué (*graphique 1*). En 2008, elle s'établit à 21 %, retrouvant le niveau historiquement haut de 2004 et diminue à 20 % en 2009, puis à 19 % en 2010. Si l'on inclut les mesures spécifiques pour les jeunes, la part des seniors dans les entrées en contrats aidés non marchands a un profil d'évolution comparable, bien que la part des seniors soit sensiblement plus faible entre 1997 et 2004 du fait des nombreux emplois jeunes. Sur l'ensemble de la période 1990-2010, la part des seniors dans les entrées en contrats aidés non marchands est de 14 % en moyenne hors mesures jeunes et 13 % en les incluant.

De moins de 20 000 au début des années 90, le nombre de seniors embauchés en **contrats aidés du secteur marchand** atteint son plus haut niveau en 1994 à 37 000 avant de diminuer tendanciellement jusqu'à 14 000 en 2002-2003. Après un rebond jusqu'en 2005 (27 000), les embauches de seniors en contrats aidés marchands diminuent de nouveau pour atteindre 20 000 en 2008, puis ré-augmentent jusqu'à 24 000 en 2009. En 2010, ces embauches ont été moins nombreuses et ont retrouvé le niveau de 2008 (20 000).

La part des seniors dans les entrées en contrats aidés du secteur marchand hors mesures jeunes a connu une évolution plus heurtée. Après une hausse de 1991 à 1993, elle a diminué jusqu'en 1996 où elle s'établit à 10 %. Elle a crû ensuite de 1996 à 2002, atteignant 27 %, avant de décroître jusqu'en 2005 puis de remonter sur la période 2005-2008. En 2009, 18 % des entrants en contrats aidés du secteur marchand avaient 50 ans ou plus, après 23 % en 2008. En 2010, la part des seniors dans les embauches continue de baisser et s'établit à 15 %. En incluant les mesures destinées aux jeunes, notamment l'alternance et le Contrat jeunes en entreprise mis en œuvre de 2002 à 2007, la part des seniors dans les entrées en contrats du secteur marchand est plus faible et suit un profil temporel différent ; sur l'ensemble de la période 1990-2010 elle n'est que de 4 % contre 18 % hors mesures jeunes.

Graphique 1 : Les seniors dans les entrées en contrats aidés, hors mesures jeunes



Champ : entrées totales en contrats aidés hors mesures jeunes (CRE, CIE, contrat de qualification adulte, nouveau CIE, CI-RMA, contrat de professionnalisation adulte, CES, CEC, CAE, CAV), France métropolitaine.

S'agissant des contrats aidés issus de la loi de cohésion sociale (contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et contrat d'avenir (CAV) dans le secteur non marchand, contrat initiative emploi (CIE) et contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) dans le secteur marchand), si l'on excepte l'année 2005, année de leur mise en place et de leur montée en charge, les seniors ont représenté une part croissante des embauches initiales en CIE, en CAE et en CAV sur la période 2006-2008 (*tableau 1*). Le CIE a notamment fait l'objet d'un recentrage sur les seniors dès l'année 2006 ; leur part dans les embauches est ainsi passée de 23 % en 2006 à 35 % en 2008. La tendance s'inverse en 2009, avec une baisse de la part des seniors dans les entrées en contrats aidés particulièrement marquée pour le CIE (-15 points) et le CAE (-4 points). Cette baisse coïncide avec la mise en place du Plan pour l'emploi des jeunes annoncé par le Président de la République le 24 avril 2009, prévoyant des embauches accrues de jeunes en CIE et en « CAE passerelle », CAE destinés aux jeunes embauchés par des collectivités locales sur des métiers offrant des débouchés dans le secteur concurrentiel. Une baisse des seniors dans les embauches en CI-RMA a en revanche été observée dès l'année 2008. En 2010, la part des seniors parmi les entrées en contrat unique d'insertion du secteur marchand (CUI-CIE) est de 15 %, soit une part plus faible que celle observée en 2009 en CIE et en CI-RMA (19%). En contrat unique d'insertion du secteur non marchand (CUI-CAE), en revanche, la part des seniors dans les recrutements s'établit à 18 % en 2010 contre 16 % en 2009 en CAE et en CAV.

**Tableau 1 : Part des seniors dans les embauches en contrats aidés
issus de la loi de cohésion sociale puis en contrats uniques d'insertion**

En %

Type de contrat	2005	2006	2007	2008	2009	2010
CIE	17,5	22,9	31,4	34,7	19,2	
CI-RMA	12,4	15,6	18,7	16,6	14,7	4,8*
CUI-CIE						15,4
contrats aidés du secteur marchand	17,1	20,5	24,6	27,8	18,7	15,4
CAE	15,4	14,8	15,6	20,6	16,4	9,8*
CAV	15,6	12,7	13,8	14,9	13,8	11,0*
CUI-CAE						18,8
contrats aidés du secteur non marchand	15,5	14,0	15,1	18,6	15,9	18,2

* Les contrats CI-RMA, CAE et CAV issus de la loi de cohésion sociale ne concernent plus que les Dom en 2010.

Champ : entrées initiales en contrats aidés, France entière.

Source : ASP.

Si l'on tient compte des reconductions de contrats, la part des seniors dans les embauches est plus élevée. En effet, les seniors voient leur contrat plus souvent reconduit que les autres salariés en contrats aidés, particulièrement dans le secteur non marchand où les reconductions de contrats sont plus fréquentes. Ainsi, par exemple, en 2008, les seniors représentent 22 % des reconductions de CAV contre 15 % des entrées initiales et 20 % des reconductions de CI-RMA contre 17 % des entrées initiales. Les différences sont moindres pour les entrées en CAE. En 2010, la part des seniors dans les reconductions de CUI-CAE s'élève à 21 % tandis qu'elle est de 19 % dans les entrées initiales. Les différences sont peu marquées pour le CUI-CIE pour lequel les reconductions sont marginales.

2. Les seniors bénéficient moins souvent d'accompagnement et de formation au cours de leur contrat et s'insèrent moins souvent en emploi à l'issue de celui-ci

Afin de connaître le devenir des sortants de contrats aidés et l'accompagnement dont ils ont bénéficié au cours de leur contrat, l'ASP mène à la demande de la Dares et de la DGEFP une enquête auprès des sortants de contrats aidés (CIE, CI-RMA (ASS-API-AAH), CAE et CAV) six mois après la fin du versement de l'aide de l'Etat. D'après les résultats de l'enquête menée auprès des salariés sortis de contrats aidés en 2008, les seniors sont moins formés et accompagnés au cours de leur contrat que les autres salariés en contrat aidé. En effet, les seniors ont, à autres caractéristiques comparables, une probabilité plus faible d'avoir bénéficié d'une formation au cours de leur contrat aidé que les personnes âgées de 26 à 49 ans, et ce quel que soit le contrat considéré. Ils sont moins souvent accompagnés en interne, notamment sous forme de tutorat, que les personnes âgées de 26 à 49 ans lorsque leur contrat n'était pas exclusivement destiné aux allocataires de minima sociaux (CIE et CAE). Enfin, les seniors sortis de CIE en 2008 ont moins souvent bénéficié d'un accompagnement externe que les autres sortants de ce contrat.

Les personnes de 50 ans ou plus sont moins souvent en emploi, qu'il soit durable ou non, et plus fréquemment en inactivité six mois après la fin du versement de l'aide de l'Etat que les salariés de 26 à 49 ans passés par un contrat aidé (tableau 2). Sortant d'un contrat du secteur non marchand (CAE et CAV), elles accèdent également moins souvent à l'emploi que les jeunes âgés de moins de 26 ans. Cette moindre insertion dans l'emploi pourrait s'expliquer pour partie par des différences dans le profil des seniors (en termes de qualification, parcours avant l'entrée en contrat...) ou le déroulement du contrat (moindre accompagnement et formation). Néanmoins, à caractéristiques des salariés, des employeurs et des contrats comparables, les salariés de 50 ans et plus ont encore une probabilité plus faible que ceux de 26 à 49 ans d'être en emploi après leur contrat aidé, quel qu'il soit. Les seniors s'orientent également moins souvent vers la formation que les autres sortants de contrat aidé et ce quel que soit le contrat.

Tableau 2 : Taux d'insertion à six mois selon le contrat aidé

En %

Type de contrat	Âge	Taux d'insertion dans l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi durable	Stage de formation, études	Chômage	Inactivité
CIE	Moins de 26 ans	67,1	53,8	3,0	27,3	2,6
	26 à 49 ans	78,3	71,1	0,7	19,1	1,9
	50 et plus	71,7	63,6	0,3	23,1	4,9
CI-RMA (ASS, API, AAH)	Moins de 26 ans	43,7	28,7	4,0	43,8	8,5
	26 à 49 ans	60,3	50,6	1,2	35,9	2,6
	50 et plus	53,6	46,0	0,6	39,2	6,6
CAE	Moins de 26 ans	44,6	29,5	8,8	42,1	4,5
	26 à 49 ans	49,0	35,4	3,4	43,8	3,8
	50 et plus	43,7	29,0	1,2	45,0	10,1
CAV	Moins de 26 ans	31,5	18,7	5,7	54,9	7,9
	26 à 49 ans	31,3	19,2	4,3	59,6	4,8
	50 et plus	27,2	15,3	1,9	61,4	9,4

Lecture : 71,7 % des personnes âgées de 50 ans ou plus sorties de CIE en 2008 sont en emploi six mois après leur sortie de contrat aidé.

Champ : sortants de l'année 2008.

Source : ASP, traitement Dares.

Références :

« Les contrats d'aide à l'emploi en 2009 : hausse importante des entrées pour lutter contre la crise », *Dares Analyses*, n° 018, mars 2011, Dares.

« L'insertion professionnelle des personnes sorties de contrat aidé en 2008 : un accès à l'emploi relativement peu affecté par la dégradation de la conjoncture », *Dares Analyses*, n° 078, novembre 2010, Dares.

II.8 - Ruptures conventionnelles et seniors

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a instauré un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, la rupture conventionnelle, qui ouvre droit, pour le salarié, aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement. Environ 87 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées par les services du ministère du travail de janvier à avril 2011 contre 79 000 de janvier à avril 2010. Par semestre, on recense environ 132 000 ruptures conventionnelles homologuées au 2nd semestre 2010 après 122 000 au 1^{er} semestre 2010, 110 000 au 2nd semestre 2009 et 82 000 au 1^{er} semestre 2009. Au total, entre le mois d'août 2008, date de mise en œuvre de ce nouveau mode de rupture, et la fin du mois d'avril 2011, 565 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées par les services du Ministère du Travail. 74 % des ruptures conventionnelles homologuées au 2nd semestre 2010 ont été signées dans des établissements de moins de 50 salariés (38 % dans des établissements de moins de 10 salariés), alors que ceux-ci représentent environ la moitié de l'emploi total.

Les ruptures conventionnelles ne peuvent être mises en œuvre que pour les contrats à durée indéterminée (CDI). De ce fait, il convient de les mettre en regard des autres motifs de sortie de CDI, à savoir les licenciements et les démissions. Les ruptures conventionnelles représentent 11,3 % des sorties par licenciement, démission ou rupture conventionnelle au 2nd semestre 2010. La part des sorties pour rupture conventionnelle est supérieure dans les petits établissements : 15,8 % dans les établissements de moins de 10 salariés et 11,6 % dans ceux de 10 à 49 salariés, contre 7,7 % dans ceux de 50 salariés ou plus au 2nd semestre 2010.

Alors que les salariés de moins de 50 ans quittent le plus souvent leur entreprise suite à une démission, ceux de 50 ans et plus le font majoritairement suite à un licenciement (hors départs à la retraite). Le profil par âge des bénéficiaires de ruptures conventionnelles est globalement proche de celui des licenciements pour motif autre qu'économique (*tableau 1*). La part des 55 ans et plus dans les sorties pour rupture conventionnelle est toutefois en baisse en 2010 par rapport à 2009, ce qui n'est pas le cas pour les autres motifs de sortie.

Tableau 1 : Sorties selon l'âge du salarié

Semestres	Motif de sortie	Moins de 30 ans								Total	
		Moins de 30 ans	30-49 ans	50-54 ans	55 ans et plus	Total	Total				
1 ^{er} semestre 2009	Démission	49	70	43	52	5	42	4	28	100	56
	Licenciement économique	21	6	54	14	11	21	15	23	100	12
	Licenciement autre	31	19	49	25	8	29	12	37	100	24
	Rupture conventionnelle	30	5	52	8	6	7	13	12	100	7
	Total	40	100	46	100	6	100	8	100	100	100
2 nd semestre 2009	Démission	52	72	40	53	4	41	4	30	100	58
	Licenciement économique	20	5	53	14	11	20	16	24	100	11
	Licenciement autre	33	16	47	22	8	27	12	31	100	20
	Rupture conventionnelle	30	7	50	11	8	12	13	16	100	9
	Total	43	100	44	100	6	100	8	100	100	100
1 ^{er} semestre 2010	Démission	46	71	45	55	5	44	4	32	100	59
	Licenciement économique	16	4	55	11	11	16	19	21	100	9
	Licenciement autre	29	16	49	22	9	29	13	33	100	21
	Rupture conventionnelle	30	9	54	13	6	11	10	14	100	11
	Total	38	100	48	100	6	100	8	100	100	100
2 nd semestre 2010	Démission	51	75	41	59	4	46	4	36	100	64
	Licenciement économique	20	3	53	8	11	13	16	15	100	6
	Licenciement autre	32	14	47	20	9	28	12	33	100	19
	Rupture conventionnelle	31	8	53	16	7	13	9	16	100	11
	Total	43	100	44	100	6	100	7	100	100	100

Champ : établissements des secteurs concurrentiels, de toute taille.

Lecture : Les salariés de 55 et plus représentent 16% des licenciements économiques au 2nd semestre 2010. La part des licenciements économiques parmi les sorties de salariés de 55 ans et plus pour démission, licenciement ou rupture conventionnelle est de 6 %.

Source : DMMO – EMMO, Dares.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, les salariés d'au moins 58 ans apparaissent néanmoins sur-représentés dans les ruptures conventionnelles⁵⁵ : au 2nd semestre 2010, ils représentent 7,4 % des sorties par rupture conventionnelle dans les établissements de 50 à 249 salariés et 13,1 % dans les établissements de 250 salariés et plus contre respectivement 6,8 % et 13,1 % des sorties par licenciement autre qu'économique (tableau 2). Cet écart était plus marqué en 2009 et au 1^{er} semestre 2010. Dans les établissements de moins de 50 salariés, qui mobilisent le plus les ruptures conventionnelles, les salariés en fin de carrière n'apparaissent pas spécifiquement ciblés : environ 4 % des sorties pour ruptures conventionnelles les concernent au 2nd semestre 2010, soit une proportion inférieure à celle des licenciements pour motif autre qu'économique.

Tableau 2 : Part des 58 ans et plus selon la taille de l'établissement et le motif de sortie

En %

Semestres	Motif de sortie	Taille des établissements				Ensemble
		1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	
1 ^{er} semestre 2009	Démission	2,4	2,0	2,5	2,0	2,2
	Licenciement économique	7,9	5,1	7,7	16,8	8,2
	Licenciement autre	6,0	5,5	7,5	10,2	7,0
	Rupture conventionnelle	6,9	7,0	12,5	18,8	8,5
	Total	4,3	3,6	5,0	6,8	4,8
2 nd semestre 2009	Démission	2,8	2,0	2,0	1,9	2,2
	Licenciement économique	5,1	5,0	9,1	21,1	8,2
	Licenciement autre	4,5	4,5	6,7	9,4	6,5
	Rupture conventionnelle	5,0	5,8	9,9	16,9	7,3
	Total	3,7	3,2	4,5	7,1	4,5
1 ^{er} semestre 2010	Démission	2,5	2,2	3,5	2,5	2,6
	Licenciement économique	5,7	8,7	10,7	27,0	10,3
	Licenciement autre	4,7	6,9	8,0	10,9	7,5
	Rupture conventionnelle	4,2	5,4	10,3	17,4	6,6
	Total	3,5	4,0	5,8	8,4	5,0
2 nd semestre 2010	Démission	2,7	2,1	2,3	1,8	2,2
	Licenciement économique	5,2	5,5	10,1	21,0	8,2
	Licenciement autre	3,2	5,9	6,8	8,8	6,2
	Rupture conventionnelle	3,2	4,6	7,4	13,1	5,2
	Total	3,1	3,2	4,1	5,6	3,8

Champ : établissements des secteurs concurrentiels, de toute taille.

Source : DMMO – EMMO, Dares.

Références :

« Les mouvements de main-d'œuvre au 4^{ème} trimestre 2010 : les niveaux d'avant crise dépassés », *Dares analyses* n°042, juin 2011, Dares.

« Les ruptures conventionnelles de la mi-2008 à la fin 2010 », *Dares analyses* n°046, juin 2011, Dares.

⁵⁵ Dans le cadre de la convention d'assurance chômage en vigueur depuis avril 2009, les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus peuvent être indemnisés jusqu'à 36 mois, sous réserve d'avoir cotisé pendant une durée équivalente au cours de la période de référence précédant la fin de leur contrat de travail. S'ils ont suffisamment cotisé auparavant, les seniors quittant l'entreprise à 58 ans suite à une rupture conventionnelle peuvent donc être indemnisés jusqu'à leur âge de départ à la retraite.