

19/ Vous repoussez l'âge légal de départ à la retraite alors que, dans le même temps, les employeurs sont réticents à embaucher des séniors. Que prévoyez-vous pour y remédier ?

(Question posée le 10.01.2023 – Réponse publiée le 20.04.2023 après la décision du Conseil constitutionnel)

Il est vrai que le taux d'emploi des séniors en France est insuffisant aujourd'hui : 55.9% des 55 et 64 ans sont en emploi. C'est peu par rapport à la moyenne des pays de l'Union européenne qui est à 60.5%.

Pendant, **le report de l'âge légal de départ en retraite n'est pas contradictoire avec ce constat** ; Il est au contraire un levier efficace pour augmenter le taux d'emploi des seniors. À titre de démonstration, les 2 dernières réformes ont fait passer le taux d'emploi des 55-59 ans dans la moyenne des autres tranches d'âges (73 %). Elles ont par ailleurs permis de presque doubler le taux d'emploi des 60-64 ans (passé de 19 à 33 %).

Mais il y a effectivement **un sujet d'ordre plus « culturel » contre lequel il nous faut également agir**. C'est pourquoi le Projet de loi portait création d'un « **Index seniors** » pour faire la transparence dans les entreprises, replaçant la gestion des âges au cœur du dialogue social. Le texte initial prévoyait que cet index devienne la règle dès cette année pour les entreprises de plus de 1000 salariés et à partir de l'an prochain pour celles dont l'effectif atteint ou dépasse les 300 salariés ; **Les débats à l'Assemblée nationale avaient permis d'abaisser ce dernier seuil à 50 salariés avec l'approbation du gouvernement**, mais l'article 2 portant cet Index avait été rejeté par une majorité de députés. Pourtant, en cas de non-publication de cet « index seniors », les entreprises s'exposaient à une pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale ; Des sommes qui auraient été versées à la caisse de retraite des salariés du régime général. De plus, le Projet de loi portait une obligation de négocier sur l'emploi des séniors dès lors que les indicateurs de l'index se détérioraient sur 3 ans et à défaut d'accord, la mise en place d'un plan d'action. L' « Index seniors » avait été réintroduit pour l'examen au Sénat où il avait été adopté.

Par ailleurs et en complément, les sénateurs avaient inscrit dans le projet de loi, la **création d'un « CDI seniors »** pour encourager les patrons à recruter les plus de 60 ans. Celui-ci aurait permis de remplir une mission de fin de carrière qui aurait été fixée entre le salarié et l'employeur au moment de la signature du contrat. Le temps de travail aurait donc pu être adapté et le contrat contenir certaines conditions (missions de tutorat et d'encadrement de jeunes par exemple). Les entreprises se seraient vues exonérées de cotisations famille pour compenser le coût des salaires, ces seniors ayant généralement des rémunérations plus élevées que celles des jeunes du fait de leur expérience. Autre avantage de ce contrat pour les entreprises : dès lors que le salarié remplissait les conditions pour partir à la retraite à taux plein, elles pouvaient mettre fin au contrat sans frais. Le texte définitif, adopté par la Commission Mixte Paritaire (CMP) prévoyait que ce « CDI seniors » soit instauré à titre expérimental du 01/09/2023 au 01/09/2026.

Ces 2 dispositifs ont été retoqués par le Conseil constitutionnel, jugeant en droit qu'ils ne dépendaient pas d'un texte budgétaire. Dont acte. Nul doute qu'ils seront prochainement soumis au débat. Je les soutiendrai, jugeant sur le fond qu'ils constituent une réponse pertinente.

Pour aller + loin :

Pour faciliter l'aménagement du temps de travail tout au long de la carrière, une négociation sera ouverte dès 2023 avec les partenaires sociaux pour **mettre en place un compte épargne-temps universel (CETU)**. Ce projet doit notamment permettre à tous les actifs de mettre de côté leurs RTT ou jours de congés non pris dans l'année, pour choisir, plus tard dans la vie, d'avoir plus de temps pour soi et ses proches.