

**MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE
SOCIAL**

TROISIEME CONCOURS D'INSPECTEUR DU TRAVAIL 2014

Jeudi 9 janvier 2014

2ème épreuve : de 9 h 00 à 13 h 00

Rédaction, à partir d'un dossier se rattachant aux questions économiques et sociales européennes, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.

(Durée : 4 heures – coefficient 4)

Sujet :

Dans le cadre d'un colloque organisé par les partenaires sociaux, votre directeur est sollicité pour présenter les enjeux et les politiques de maintien dans l'emploi des seniors en France et en Europe.

Afin de nourrir sa présentation, il vous demande de lui préparer une note de synthèse à l'aide des documents suivants.

Il est rappelé au candidat que sa copie ainsi que les intercalaires doivent rester anonymes (pas de nom, de numéro ni de signe distinctif). Les brouillons ne seront pas corrigés.

Éléments du dossier :

Document 1 (page 1 à 6)

Discours sur la réforme des retraites.

Publié sur *Portail du gouvernement*.

Document 2

Retour à l'emploi des seniors au chômage - rapport d'évaluation.

IGAS (page 7 à 13)

Recommandations européennes (page 14 à 21)

Document 3 (page 22 à 28)

Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière.

DARES analyses mars 2011 n°020

Document 4 (page 29 à 31)

- « La DARES constate le manque de mobilisation des entreprises en matière de formation des seniors ».

AEF info - Dépêche n°136901 du 3 septembre 2010.

- « 27% des 55-64 ans participent à des activités de formation contre 50 % chez les 25-34 ans (OCDE) »

AEF info – Dépêche n°171412 11 septembre 2012.

Document 5 (page 32 à 34)

L'OCDE presse la France de se mobiliser pour l'emploi des seniors.

Recommandation de l'OCDE

Document 6

- Loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

(Page 35 à 39)

- Les fiches pratiques de l'emploi et de la formation professionnelle Contrat de génération. (page 40 à 48)

Document 7 (page 49 à 61)

Annexe 3 du rapport de l'IGAS RM2013-023P



Publié sur *Portail du Gouvernement* (<http://www.gouvernement.fr>)

[Accueil](#) > Discours sur la réforme des retraites

Discours sur la réforme des retraites

[Premier Ministre](#) [1] [Discours](#) [2]

Fait partie des pages d'accueil (PM/Gouvernement)

Mesdames et Messieurs.

Les Français sont attachés à leur système de retraite. Mais comment ne le seraient-ils pas ? Né dans l'immédiat après-guerre, fondé sur la répartition, il assure la cohésion sociale et la solidarité entre les générations. Chacun sait qu'il cotise pour assurer la retraite de ses aînés et qu'une fois son tour venu, sa pension sera payée par les générations suivantes. C'est l'un des principaux piliers du modèle social français. Nos retraites sont aujourd'hui plus longues et nous les vivons mieux. Une femme qui a pris sa retraite en 2012, à 60 ans et 9 mois, disposera en moyenne de sa retraite pendant vingt-six ans et demi, soit quatre années de plus qu'une femme partie en 1982 à 60 ans. Avec une perspective de vingt-deux années de retraite, le gain est identique pour les hommes. C'est une chance pour chacun d'entre nous comme pour la société tout entière. Mais c'est aussi un défi pour l'avenir de nos régimes de retraite par répartition.

Ce bel héritage, nous avons le devoir de le préserver, mais nous en avons les moyens. Nous en avons d'autant plus les moyens que nous bénéficions d'un dynamisme démographique exceptionnel, avec 2 enfants par femme en moyenne contre 1,6 en moyenne pour l'Union européenne, la France assure le remplacement des générations.

En 2035, le choc démographique de l'arrivée à la retraite des générations nombreuses de l'après-guerre aura fini de produire ses effets. Nos régimes de retraite retrouveront une stabilité sur le plan démographique et seront donc durablement équilibrés, alors que la situation devrait continuer de se dégrader dans les pays qui nous entourent.

Cela nous permet d'envisager avec confiance l'avenir à long terme de nos régimes de retraite. A condition toutefois que nous sachions faire aujourd'hui les efforts nécessaires pour assurer leur équilibre financier dans la période intermédiaire. La tâche n'est pas simple. En 2000, il y avait encore 4 retraités pour 10 actifs ; aujourd'hui, il y a près de 5 retraités pour 10 actifs ; en 2035, ce sera 7 retraités pour 10 actifs. Le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus était encore de 12 millions en 2000 ; il est aujourd'hui de 15 millions et sera de 20 millions en 2035. S'agissant de l'espérance de vie à 60 ans, elle va continuer à augmenter et atteindre un peu plus de vingt-cinq ans pour les hommes et trente ans pour les femmes en 2035.

A l'horizon 2020, le besoin de financement est de l'ordre de 21 milliards d'euros, dont 7,6 milliards pour le régime général et les régimes assimilés. A l'horizon 2035, il pourrait atteindre 27 milliards d'euros. C'est ma responsabilité et celle de tout le

gouvernement de rétablir durablement l'équilibre financier de nos régimes de retraite. Et pour y parvenir, il n'est pas d'autre solution que d'allonger la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein. Et ne pas le faire, ce serait s'exposer soit à une diminution des pensions des actuels comme des futurs retraités, soit à une augmentation insupportable des prélèvements. Ce que le gouvernement ne veut pas.

Les Français comprennent que les gains d'espérance de vie dont ils bénéficient doivent être partagés entre le temps au travail et le temps à la retraite. La clé de ce partage, fixée depuis dix ans, qui affecte deux tiers des gains d'espérance de vie au travail et un tiers à la retraite me paraît équilibrée. Elle aboutit à une augmentation de la durée de cotisations de l'ordre d'un trimestre tous les trois ans.

Mais je veux rassurer tout de suite les personnes qui vont partir à la retraite d'ici 2020 et qui s'y préparent en ce moment. Le gouvernement ne propose pas un changement des règles. Un nouveau report de l'âge de départ à la retraite ou une accélération de l'augmentation de la durée des cotisations ne produirait d'ailleurs que des économies modestes. Mais il aurait un impact brutal ! Sur les intéressés d'abord, mais aussi sur les comptes du chômage, sur les minima sociaux. Ainsi, l'augmentation de la durée de cotisation se fera comme prévu par la loi, jusqu'en 2020. Donc le contrat sera respecté.

Entre 2020 et 2035, nous poursuivrons l'augmentation de la durée de cotisation, au rythme d'un trimestre tous les trois ans. Chacun connaîtra ainsi l'âge auquel il pourra partir à la retraite. A l'issue de ce processus, la génération née en 1973 devra avoir cotisé quarante-trois ans pour bénéficier d'une cotisation à taux plein, contre quarante-et-un et demie aujourd'hui pour la génération née en 1956. Nous pourrions alors nous arrêter là, à quarante-trois ans, puisqu'à partir de 2035, la démographie permettra aux régimes de retraite de s'équilibrer.

Certains contestent cette augmentation de la durée de cotisation. Je leur dis franchement que je préfère cela à la diminution du niveau des pensions. D'autres nous accusent de ne pas avoir eu la main assez lourde et nous reprochent de ne pas avoir reculé l'âge légal de départ à la retraite, comme ils l'ont fait d'ailleurs en 2010. Mais si le recul de l'âge légal génère des économies immédiates, il a un inconvénient majeur : il pénalise ceux qui ont commencé tôt leur carrière professionnelle. Le système que le gouvernement propose est plus juste car il tient compte de l'âge du début de la carrière professionnelle, il ne bloque pas les personnes ayant acquis toutes leurs annuités, et la réforme de 2010 a d'ailleurs créé bien des injustices. C'est pourquoi l'une des premières actions de mon gouvernement a été d'y remédier en rétablissant le droit à partir à 60 ans pour ceux et celles qui ont commencé à travailler très jeunes et qui peuvent justifier des annuités nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein, 140.000 personnes par an peuvent utiliser ce nouveau dispositif.

L'allongement de la durée de cotisation est aussi plus efficace pour assurer le financement des régimes dans la durée. Il conduira, petit à petit, à un recul de l'âge effectif de départ à la retraite, et c'est en cela que cette mesure est une réforme structurelle majeure. Elle s'appliquera à tous, salariés du privé, fonctionnaires et agents des entreprises publiques.

A l'horizon 2020, il est nécessaire de solliciter d'autres sources de financement pour assurer l'équilibre de nos régimes de retraite. C'est l'effort que je demande aux Français. Les partenaires sociaux, au printemps, ont d'ailleurs montré l'exemple lorsqu'ils ont pris des mesures qui leur paraissaient nécessaires pour assurer l'équilibre dont ils ont la gestion, c'est-à-dire les régimes de retraite complémentaires ARRCO et AGIRC. Je le dis immédiatement : le gouvernement écarte l'augmentation de la CSG. Elle pèserait sur l'ensemble des ménages, elle n'a pas été créée pour

financer les retraites ; ce sont donc les cotisations sociales qui seront sollicitées à un faible niveau et progressivement. C'était d'ailleurs le vœu des organisations syndicales de salariés. Elles augmenteront, ces cotisations, de 0,15 point en 2014, puis de 0,05 point chacune les années suivantes jusqu'en 2017. Et en 2017, l'accroissement sera donc limité à 0,3 point. Tous les régimes seront concernés, celui des fonctionnaires, les régimes spéciaux, comme le régime général, ou par exemple celui des indépendants selon des modalités propres. Cette cotisation sera payée à la fois par les salariés et les entreprises.

S'agissant des retraités, il n'y aura pas non plus d'augmentation du taux de CSG qui leur est applicable. Nous ne toucherons pas non plus à l'abattement de 10 % dont ils bénéficient sur leur impôt sur le revenu car cette mesure rendrait beaucoup de retraités imposables. Enfin, il est hors de question de recalculer ou de baisser les retraites ! Le gouvernement refuse de sous-indexer les pensions pour plusieurs années. Les retraités seront néanmoins mis à contribution sous deux formes. Une mesure générale d'abord. Au lieu d'intervenir au 1er avril, la revalorisation annuelle des pensions, qui interviendra encore chaque année, bien sûr, aura lieu au 1er octobre. L'augmentation sera donc régulière, elle sera simplement décalée. Une mesure plus ciblée ensuite, qui est aussi une mesure de justice : les parents de 3 enfants et plus bénéficient, lorsqu'ils liquident leur pension, d'une majoration de cette pension de 10 %. Cette majoration est aujourd'hui exonérée de l'impôt sur le revenu, contrairement au reste de la pension. Elle y sera désormais soumise, et cette mesure sera bien entendu applicable à tous les régimes.

A ce stade, je voudrais insister sur 2 éléments. Grâce à ces dispositions, nous équilibrerons en 2020 le régime général et les régimes qui lui sont associés. Ensuite, l'alignement progressif de la durée de cotisation jusqu'à quarante-trois ans en 2035 permettra de garantir cet équilibre des régimes en 2040. Pour y veiller, un mécanisme de pilotage sera mis en place, qui permettra notamment de corriger la trajectoire si les besoins de financement se révèlent plus importants que prévu. Le cas échéant, il reviendra in fine à l'autorité politique, après concertation avec les partenaires sociaux, de prendre les décisions nécessaires.

Je veux enfin évoquer la question des régimes de fonctionnaires et des régimes spéciaux, pour réaffirmer tout d'abord que tous les salariés du public, comme ceux du privé, sont concernés par la réforme et pour dissiper un certain nombre de préjugés, la durée de cotisation des fonctionnaires est déjà alignée sur celle des salariés du privé. Et elle le sera aussi en 2017 pour les agents des régimes spéciaux puisqu'une réforme est déjà engagée. Leur âge effectif de départ à la retraite augmente régulièrement ; à l'exception des fonctionnaires en catégorie active, comme les pompiers ou les policiers, les fonctionnaires partent à la retraite à un âge effectif proche des salariés du privé. Quant au calcul des pensions, la Commission présidée par Madame Moreau a montré que les taux de remplacement étaient proches, autour de 75 %. Mais si on voulait aligner les règles, cela demanderait de revoir les modes de rémunération des fonctionnaires, notamment la question des primes, qui ne comptent pas pour leur retraite, sans apport financier pour le système de retraites. Donc nous conservons le système actuel des fonctionnaires et des régimes spéciaux.

La réforme que je propose a vocation à rééquilibrer durablement les comptes, mais aussi à corriger bon nombre d'injustices. La première touche : ceux qui ont effectué durant des années des travaux pénibles et qui, de ce fait, ne pourront espérer la même durée de vie à la retraite que leurs collègues de la même génération. Le gouvernement a décidé de créer un compte personnel de prévention de la pénibilité. Le principe est simple : tout salarié exposé à un facteur de pénibilité voit son compte crédité de 1 point par trimestre d'exposition, ou de 2 points en cas d'exposition à

plusieurs facteurs de pénibilité. Le salarié pourra donc utiliser ce compte soit pour suivre une formation et ainsi envisager une reconversion qualifiante, soit pour travailler à temps partiel à la fin de sa carrière, soit avec compensation de la baisse de rémunération, soit enfin pour partir à la retraite plus tôt – c'est ce que beaucoup espèrent – que ce soit le droit commun qui le permet.

L'objectif est d'abord de permettre à un maximum de personnes de sortir du travail pénible, avant que celui-ci entraîne des conséquences irréversibles sur leur santé. Ensuite, d'aider à la gestion des fins de carrière et au maintien en emploi des seniors exposés à des facteurs de pénibilité. Enfin, de tirer les conséquences sur la retraite des conditions de travail très difficiles que connaissent certains salariés.

Je rappelle que la réforme Fillon avait écarté la pénibilité pour en rester à l'invalidité. En fait, c'est seulement 5 000 personnes qui ont pu bénéficier du dispositif prévu, on est très, très loin de l'attente des salariés. Dans la réforme que je propose, près de 20 % des salariés du secteur privé auront vocation à détenir un compte Pénibilité. Et je souhaite que ce compte puisse être mis en place dès le 1er janvier 2015. Nous aurons le souci qu'il ne soit pas complexe en gestion pour les entreprises, comme pour les salariés. Ce mécanisme montera progressivement en charge, mais il serait anormal que les personnes exposées à des facteurs de pénibilité, aujourd'hui très proches de la retraite et qui, de ce fait, ne pourront accréditer leur compte très longtemps, ne puissent partir plus tôt à la retraite. Pour ces salariés, il sera prévu des majorations des points portés au compte.

Le coût du volet Pénibilité devrait représenter moins de 1 milliard d'euros à l'horizon 2020, et quelque 2 à 2,5 milliards à l'horizon 2035. Son financement devrait, à compter de 2016, reposer sur une contribution payée par toutes les entreprises au titre de la solidarité interprofessionnelle et modulée en fonction de la pénibilité propre à chacune des entreprises. Ce dispositif ne s'appliquera pas aux agents qui bénéficient d'ores et déjà de mécanismes de réparation spécifiques sous forme de départs anticipés à la retraite. C'est le cas, dans la fonction publique, des catégories actives. Le compte personnel de prévention de la pénibilité va ainsi dans le sens de l'équité entre salariés du public et salariés du privé.

Il y a un autre sujet d'injustice en matière de retraite, c'est la situation qui est faite aux femmes. Comment admettre que les femmes aient aujourd'hui une retraite inférieure de près de 30 % de celles des hommes ? Les inégalités de rémunération en sont, certes, la cause ; le combat du gouvernement pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes doit permettre de les réduire. Mais les modalités de calculs des retraites les aggravent. Plus de 3 millions de femmes travaillent à temps partiel, elles occupent 82% des emplois à temps partiel. Or, les règles de validation du trimestre pénalisent les salariés qui combinent bas salaires et temps partiel, et donc très largement les femmes ! C'est une injustice profonde ! Je souhaite que ces salariés puissent désormais valider 4 trimestres par année travaillée. A cet effet, il sera possible d'accueillir 1 trimestre par cent cinquante heures SMIC de cotisation au lieu de deux cents, donc la conséquence sera très positive pour les personnes concernées.

La maternité ensuite sera mieux prise en compte pour les femmes qui partent en retraite au titre des carrières longues, et pour celles qui ont connu de longs congés de maternité.

Il nous faut enfin réformer les droits familiaux de retraite. Aujourd'hui, la majoration de 10 % des pensions ne concerne que les parents de 3 enfants et plus. En outre, ainsi que le rapport de Madame Moreau le démontre, cet avantage bénéficie pour 70 % à

des hommes et pour 30 % à des femmes. Le gouvernement souhaite engager une refonte de cette majoration afin qu'elle bénéficie davantage aux femmes et qu'elle puisse intervenir dès le 1^{er} enfant.

Pour les retraités actuels, ceux qui partent à la retraite d'ici à 2020, les règles actuelles ne seront pas modifiées. Au-delà de 2020, la majoration actuelle sera progressivement plafonnée et transformée en majoration forfaitaire par enfant et elle bénéficiera principalement aux femmes.

S'agissant des jeunes, il nous faut améliorer la situation des jeunes en apprentissage ou en alternance, qui du fait de leur faible niveau de rémunération, ne peuvent valider tous les trimestres qu'ils travaillent. Là encore, les règles vont être modifiées de sorte que 1 trimestre d'apprentissage soit désormais 1 trimestre validé pour la retraite.

Enfin, s'agissant de la validation d'une partie des études, après le Bac, j'ai entendu la demande de certaines organisations syndicales et de mouvements de jeunesse. Il existe aujourd'hui un dispositif de rachat de trimestres d'études, mais qui n'est pas très favorable, et finalement peu utilisé. Le gouvernement mettra en place une aide forfaitaire dans la limite de 4 trimestres permettant de répondre à cette attente.

Les nouvelles modalités de validation des trimestres doivent également permettre une meilleure prise en compte des carrières heurtées, qui sont marquées souvent par le chômage. C'est aussi le cas de la situation des poly-pensionnés, appartenant à plusieurs régimes. C'est aussi le cas des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, pour les personnes qui ont commencé à travailler avant 20 ans et qui ont connu d'importantes périodes de chômage, nous aménagerons le décret, qui a été pris par mon gouvernement le 3 juillet 2012, pour prendre en compte dans le calcul des annuités, 2 trimestres supplémentaires. Enfin des mesures seront prises conformément à l'engagement du président de la République pour les petites pensions agricoles. Nous mettrons en place une garantie d'une pension minimale de 75 % du SMIC pour un exploitant qui a eu une carrière complète par la création d'un complément différentiel de retraite complémentaire.

Je souhaite enfin rendre le système de retraites plus simple et plus lisible. Les Français considèrent qu'ils sont mal informés sur leurs droits futurs, sur l'âge possible de leur départ à la retraite, sur le niveau probable de leur pension. Le gouvernement va prendre plusieurs initiatives : la création d'un compte Retraite unique pour chaque salarié permettant d'avoir les informations sur les trimestres et les salaires validés sur l'ensemble de leur carrière et pour tous les régimes ; la création d'un simulateur de retraite en ligne, il permettra de connaître, en fonction de l'âge de départ, le montant futur de la retraite. Enfin, la création d'une demande unique de retraite en ligne. Ce sera la responsabilité des organismes de retraites de se coordonner et non au citoyen de multiplier toutes les démarches. C'est donc le chantier de la simplification qui doit concerner aussi l'accès à l'information sur les retraites.

Pour assurer la conduite de ces chantiers, sera créée une structure inter-régimes. La création de ces outils et ces procédures simplifiées permettra aussi de diminuer le coût de gestion des régimes, qui reste trop élevé, au regard de ceux de nos voisins européens, et ce sera une économie substantielle.

Mesdames, Messieurs, il n'y a pas d'un côté une réforme des retraites, et de l'autre, une politique économique. Notre priorité, c'est la croissance et l'emploi. Car nous n'acceptons pas que dans un pays comme le nôtre, tant de personnes soient privées de ce qui fait la force de notre économie, mais au-delà de notre société : le travail. La place du travail est et doit rester centrale dans notre modèle social. C'est parce que le travail est notre référence que nous sommes convaincus que la bataille de l'emploi est


un combat sans relâche. Les chiffres du chômage du mois de juillet constituent un encouragement pour poursuivre dans la voie que nous avons tracée ! Bien sûr, le retournement n'est pas encore là, mais deux éléments majeurs sont au rendez-vous. Je pense d'abord à la très faible hausse constatée sur le nombre de demandeurs d'emploi aux catégories A, dans la continuité des chiffres des deux derniers mois. Je pense surtout à la baisse du chômage des jeunes pour le 3ème mois consécutif. C'est l'effet de notre politique de l'emploi. Et la création du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi, dans le pacte que j'avais présenté en novembre pour la croissance et l'emploi, permet aux entreprises, par la baisse du coût du travail, de retrouver des marges de manœuvre, de retrouver des moyens pour investir, des moyens pour recruter, des moyens pour innover. Et nous voulons, sur ce point-là qui est celui du coût du travail, être totalement cohérents ! Sur la base et dans le cadre des travaux du Haut Conseil pour le financement de la protection sociale, nous engagerons une réforme pour que le financement de la protection sociale, et de la branche Famille en particulier, pèse moins sur le coût du travail et donc sur l'emploi. Cette réforme, nous voulons l'engager dès maintenant. Et cette évolution sera engagée dès 2014, de sorte qu'il n'y ait pas de hausse du coût du travail l'année prochaine. C'est donc un chantier pour lequel la discussion avec nos partenaires va s'engager résolument.

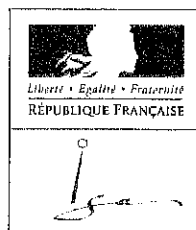
De même, je pense au soutien à la consommation. Il exige que nous sollicitons le moins possible les ménages au titre de la fiscalité. C'est pourquoi l'option de la CSG a été écartée. Je vous annonce ce soir que l'indexation du barème de l'impôt sur le revenu sera rétablie, alors que cette indexation avait été supprimée par nos prédécesseurs. Plus largement, les efforts d'économies engagées, et qui vont se poursuivre, permettent de tendre en 2014 vers une quasi-stabilisation des prélèvements obligatoires.

Voilà, Mesdames, Messieurs, le sens de la réforme que je propose aux Françaises et aux Français. C'est une réforme responsable, elle tient compte de cette réalité incontournable qu'est l'allongement de l'espérance de vie dans notre société et l'allongement de la durée de la vie à la retraite. C'est une réforme juste qui accorde enfin à certaines catégories de travailleurs les droits qui leur avaient été refusés lors des réformes précédentes, trop d'injustices se sont accumulées par le passé auxquelles le gouvernement a décidé de s'attaquer résolument. Et c'est aussi une réforme équilibrée qui partage équitablement les efforts entre toutes les forces de la Nation. Enfin c'est une réforme structurelle qui assure l'avenir de nos régimes de retraite et donc le pilotage garanti l'équilibre à moyen et long terme.

Au terme de cette concertation, qui a été particulièrement intense avec les partenaires sociaux, et où j'ai eu à cœur d'écouter tous les partenaires sociaux, je l'ai fait avec Marisol Touraine, je l'ai fait avec Marylise Lebranchu, je l'ai fait avec Michel Sapin, je tiens à leur rendre un hommage chaleureux pour le travail accompli mais aussi tout ce qu'il reste à faire et qu'ils vont faire.

Mesdames, Messieurs, c'est sur ce projet que le gouvernement a arrêté sa position. C'est ce projet que je présenterai dès demain sous la forme d'une communication au Conseil des ministres qui sera dans le prochain projet de loi de réforme des retraites, qui sera soumis au Conseil des ministres le 18 septembre prochain. Je vous remercie.

 08.27 discours de jean-marc ayrault premier ministre -
reform des retraites.pdf [3]



Inspection générale
des affaires sociales
RM2013-023P

Retour à l'emploi des seniors au chômage

Rapport d'évaluation

RAPPORT DÉFINITIF

Établi par

Christine DANIEL

Laurence ESLOUS

Anousheh KARVAR

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

- Juin 2013 -

Synthèse

- [1] Le présent rapport traite de la situation des seniors qui se trouvent au chômage pendant la période de transition entre emploi et retraite. Les seniors sont ici pris comme une catégorie générique, qui peut recouvrir, selon les situations et les dispositifs décrits par la mission, soit les demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans, soit ceux de 55 ans et plus, voire ceux de 61 ans et plus pour certains dispositifs d'indemnisation du chômage.

1. Une évolution préoccupante de la situation des seniors au chômage

- [2] Le recul de l'âge de la retraite, suite aux différentes réformes des années 2000, concomitamment à la suppression progressive de l'ensemble des dispositifs de cessation anticipée d'activité a contribué à une augmentation du taux d'emploi des seniors. Désormais, avec un taux d'emploi de 64 % pour les 55-59 ans, la France se situe dans la moyenne européenne, et même au-dessus pour les femmes âgées de 55 à 59 ans. En revanche, le taux d'emploi des plus de 60 ans reste très en retrait de celui de l'Union européenne, quasiment deux fois moindre.
- [3] Parallèlement à cette progression du taux d'emploi, le nombre des demandeurs d'emploi de plus de 55 ans n'a cessé de s'accroître, dans des proportions plus importantes pour les seniors et les jeunes que pour les autres catégories d'âge, en particulier depuis le 2^{ème} semestre 2011. En décembre 2012, un million de demandeurs d'emploi étaient âgés de plus de 50 ans, en incluant ceux qui ont exercé une activité réduite (catégories A, B et C). Parmi eux, près de 550 000 étaient au chômage depuis plus d'un an, soit plus de la moitié. Pour les 60 ans et plus, la part du chômage de longue durée atteint 73 %.
- [4] Le taux de chômage de longue durée, la persistance au chômage, ou encore la durée d'inscription au chômage – de 442 jours en décembre 2012 pour les chômeurs de plus de 50 ans contre 257 jours en moyenne pour l'ensemble des demandeurs d'emploi – sont des façons différentes de mesurer la même réalité, qui résulte avant tout des difficultés des seniors à retrouver un emploi : quelles que soient les études, le taux de retour à l'emploi des chômeurs seniors est deux fois moindre que celui des moins de 50 ans. En outre, l'écart entre le taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus et celui des chômeurs les plus jeunes, croît depuis 2008.
- [5] Enfin, le critère de l'âge est celui qui pèse le plus dans l'existence d'un chômage de longue durée. Une étude de l'UNEDIC montre ainsi, pour le chômage indemnisé, que les critères explicatifs de la part prépondérante du chômage de longue durée (faible niveau de diplôme, part des cadres, influence des secteurs d'activité de l'emploi perdu, ou encore motifs de rupture du contrat de travail) sont indirectement liés à l'âge.
- [6] Pour approfondir et compléter ce bilan, le rapport se penche sur les conditions de prise en charge financière des demandeurs d'emploi. Celles-ci restent plus favorables que pour les demandeurs d'emploi plus jeunes, même si quelques dispositifs en faveur des seniors ont été revus pendant les années 2000. Deux mécanismes jouent un rôle essentiel pour éviter le basculement dans la pauvreté des seniors au chômage :
- la durée d'indemnisation au titre de la principale allocation du régime d'assurance, l'allocation de retour à l'emploi, qui est de 36 mois, au lieu de 24 mois, pour les moins de 50 ans ;
 - la possibilité de maintenir ses droits à l'assurance-chômage à partir de 61 ans, dès lors que les conditions d'accès à la retraite à taux plein sont acquises.

- [7] Toutefois, malgré cette situation plus favorable, le nombre de personnes de plus de 50 ans allocataires du RSA sont de plus en plus nombreuses : 400 000 personnes de plus de 50 ans perçoivent le RSA, avec une progression particulièrement importante de la part des seniors dans l'ensemble des allocataires du RSA socle non majoré (16 % en 1993 et 23,4 % en 2010). Ces chiffres sont d'autant plus significatifs que le taux de non-recours au RSA s'accroît avec l'âge.
- [8] S'agissant de l'allocation de solidarité spécifique, dont le montant est similaire à celui du RSA, ses critères d'accès, principalement l'exigence de cinq années d'activités pendant les dix années précédentes, conduisent à ce que la moitié des bénéficiaires de cette allocation soient âgés de plus de 50 ans.
- [9] Face à ces évolutions, la mission s'est intéressée aux raisons qui expliquent l'importance des freins au retour à l'emploi des seniors et a évalué les différentes mesures mises en place pour y remédier.

2. Des pratiques discriminatoires présentes dans le recrutement des seniors mais mal objectivées et donnant lieu à une jurisprudence complexe

- [10] La mission a constaté l'importance qu'accordaient les chômeurs seniors eux-mêmes aux pratiques discriminatoires des entreprises dont ils s'estiment victimes. Les enquêtes menées par Pôle emploi sont d'autant plus concluantes que les demandeurs d'emploi sont interrogés sur l'ensemble des discriminations, par le sexe, l'origine ethnique, le lieu de résidence - qui ne sont pas citées comme des freins majeurs au retour à l'emploi, alors que l'âge l'est par les seniors. Cette opinion rejoint par ailleurs un certain nombre de réponse des conseillers Pôle emploi qui se sont exprimés sur ce sujet dans le questionnaire fait par la mission.
- [11] La loi, qui pose un principe d'interdiction des discriminations selon l'âge sous peine de sanctions pénales admet de multiples différences de traitement liées à l'âge, qui sont autant d'exception : la protection de la santé des salariés, les exigences professionnelles, les objectifs de politiques d'emploi et la proximité de l'âge de la retraite, ne permettant pas « une période d'emploi raisonnable avant la retraite » (article L1133-2 du code du travail). En l'espèce, la jurisprudence devient particulièrement sophistiquée, devant prendre en compte les âges multiples de la retraite dans les différents régimes : âge légal, âge du taux plein, âge de mise à la retraite d'office.
- [12] Parallèlement, les opinions des employeurs ont évolué, allant jusqu'à considérer, dans certains secteurs, les seniors comme un facteur d'attraction pour la clientèle âgée. Des réserves continuent toutefois à s'exprimer sur le rapport entre coût salarial et productivité. Les études économiques que la mission a consultées, notamment celles de P. Aubert, J. Gautié, V. Andrieux et C. Chantel, montrent que cette question n'est toujours pas tranchée. Le coût salarial augmente rapidement en début de carrière et tend à se stabiliser après 50 ans. L'expérience ou la motivation, comme l'organisation du travail sont des facteurs déterminants dans la productivité d'un salarié.

3. Des politiques publiques qui ont privilégié le maintien dans l'emploi, et qui sont peu évaluées sur le volet recrutement

- [13] Plusieurs instruments relevant des politiques d'emploi ont pris en compte la dimension seniors, à la suite de l'accord national interprofessionnel de 2005 relatif à « l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi », du plan concerté 2006-2010 en faveur de l'emploi des seniors et de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008.
- [14] Toutefois, les bilans qu'a pu en tirer la mission à partir des données disponibles s'avèrent décevants.

- [15] La mise en place d'accords ou de plan seniors prévus dans la loi de décembre 2008 comporte des innovations juridiques importantes dans le droit de la négociation collective : pénalités financières, obligation de parvenir à un accord ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action, définition d'un contenu minimal des accords. Toutefois, les évaluations faites de ce dispositif montrent que ces démarches ont souvent été formelles et que la part du recrutement, que ce soit au niveau des accords de branches comme des entreprises, reste minoritaire, les textes adoptés s'inscrivant majoritairement dans une perspective de maintien dans l'emploi.
- [16] Le même constat peut être fait pour le plan concerté en faveur de l'emploi des seniors, le bilan du volet recrutement de ce plan fait par la mission montre que plusieurs des mesures prévues, n'ont eu qu'un effet marginal.
- [17] Par ailleurs, si globalement l'accès aux contrats aidés pour les plus de 50 ans est conforme à leur poids dans la demande de travail, la mission a montré qu'il existait une différence marquée entre ceux âgés de moins de 55 ans et ceux âgés de 55 ans et plus.
- [18] Enfin, la mission a constaté que la question du retour à l'emploi des seniors avait, à plusieurs reprises, été inscrites dans les priorités de Pôle emploi, mais que celles-ci n'ont pas fait l'objet, à ce jour, de bilan permettant de mesurer leur degré de mise en œuvre, ni d'évaluation permettant de mesurer leur effet sur le retour à l'emploi.
- [19] En outre, dans l'accès aux prestations délivrées aujourd'hui par Pôle emploi aux seniors, on constate un accès nettement moindre des seniors lorsqu'ils sont âgés de 55 ans et plus.

4. Quinze propositions pour améliorer le retour à l'emploi des seniors

- [20] Les préconisations de la mission s'inscrivent dans une démarche qui vise à améliorer le retour à l'emploi des seniors dans le cadre du droit commun, non seulement pour ne pas accroître le foisonnement des mesures déjà existantes, mais aussi pour éviter les risques de stigmatisation que comporterait la création de dispositifs spécifiques. De tels dispositifs pourrait en outre se révéler contradictoires avec les démarches de lutte contre les discriminations, que la mission estime prioritaires de renforcer. Cinq axes structurent ces propositions :

- **Ne pas créer un nouveau contrat mais renforcer la place du recrutement dans le contrat de génération**

- [21] Sans préconiser la création d'un contrat spécifique, la mission estime qu'il est possible de renforcer la place du recrutement dans le contrat de générations. A minima, il s'agirait de suivre de façon plus précise la part du recrutement dans la mise en place du contrat de génération, afin que celui-ci ne reproduise pas les effets des dispositifs antérieurs d'accords ou plan seniors, où le recrutement était très majoritairement le parent pauvre. La mission propose également de valoriser les entreprises ayant dans ce cadre recruté des seniors.

- **Rendre visibles et cohérentes les différentes démarches de lutte contre les discriminations dont les seniors sont victimes**

- [22] Neuf des recommandations de la mission portent sur cette démarche :

- trois relèvent de l'amélioration de la connaissance, avec en particulier la mise en place d'un indicateur permettant de mesurer les inégalités par l'âge dans le recrutement ; ces indicateurs devraient identifier la situation des 55 ans et plus parmi les seniors
- deux relèvent d'une démarche active pour influencer les pratiques de recrutement des entreprises, avec l'incitation à développer des démarches de recrutement objectivées et la mise en place d'audits relatifs à la discrimination par l'âge, préconisation déjà faite par l'IGAS dans le cadre de la lutte contre la discrimination hommes-femmes ;
- deux relèvent de Pôle emploi, avec le développement des méthodes de recrutement par simulation et une évaluation de la politiques des grands comptes sur le recrutement des publics cibles visés dans les conventions de partenariats ;

- une des préconisations de la mission porte sur le droit, à travers une réflexion sur l'article L. 1133-2 du code du travail énumérant les situations où les différences de traitement par l'âge sont considérées comme légitimes ; en particulier, l'absence de référence à l'âge du taux plein de la retraite laissant une marge d'appréciation très importante compte tenu de la diversité des âges de la retraite en France.

[23] Enfin, la mission considère que l'acteur fédérateur de cette démarche pourrait être le Défenseur des droits, qui d'une part apporterait, avec la DGT, ses compétences juridiques, d'autre part pourrait rassembler les connaissances sur les discriminations dont les seniors sont victimes et les données sur la mise en œuvre des différents dispositifs publics visant à les prévenir. L'identification de la tranche d'âge des 55 ans et plus est une information qui pourrait systématiquement figurer dans les différentes données produites.

[24] Pour la mission, il est aussi important de produire des données objectivées que de les diffuser. Le rapport préconise donc que l'ensemble des démarches de lutte contre les discriminations dont les seniors sont victimes, ainsi que les résultats obtenus, soient rassemblés dans un rapport public annuel du Défenseur des droits

- **Prévenir le chômage de longue durée des demandeurs d'emploi seniors**

[25] L'ensemble des constats de la mission plaident pour une prise en charge précoce des demandeurs d'emploi seniors par Pôle emploi pour prévenir une exclusion définitive du marché du travail dans un contexte où les taux de retour à l'emploi des seniors sont de plus en plus faible, produisant un accroissement de la part du chômage de longue durée.

[26] Deux préconisations de la mission, qui concernent directement Pôle emploi, répondent à cet objectif :

- un entretien d'inscription et de diagnostic plus approfondi pour les seniors ;
- une prescription ciblée des prestations adaptées aux seniors ; la mission écarte un renforcement indifférencié des taux d'accès à toutes les prestations, notamment à la formation pour les seniors, en miroir avec leur part dans le chômage, mais recommande d'accroître la prescription de prestations ciblées, notamment les prestations de bilan et les actions de formations préparant à une prise de poste opérationnelle avec une embauche à la clé la formation. Elle suggère en outre de prévoir dans le suivi la tranche d'âge des 55 ans et plus.

- **Maintenir les conditions d'indemnisation plus favorables des demandeurs d'emploi seniors**

[27] Etant donné les difficultés croissantes du retour à l'emploi des seniors, la remise en cause à brève échéance, de la filière longue d'indemnisation des plus de 50 ans n'a pas été retenue par la mission. En revanche, à l'instar de ce qui se fait en Allemagne, le rapport entre le coût d'un accompagnement renforcé, considéré comme la mesure la plus efficace en matière de retour à l'emploi et les gains réalisées (moindres allocations, encaissement de cotisations sociales) en cas de reprise plus rapide d'une activité devra être analysé.

- **Mettre en place des expérimentations locales et partenariales sur la prise en charge des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans**

[28] Enfin, la mission propose que la DGEFP alloue annuellement de 10 à 50 M€ à des expérimentations pluri annuelles, d'origine locale, centrées sur un accompagnement renforcé des seniors vers le retour à l'emploi, en procédant par un appel à projets. Le suivi de ces expérimentations et leur évaluation externe doivent garantir que les bonnes pratiques éventuellement mises en exergue puissent se diffuser au-delà de la seule prise en charge des chômeurs seniors, dans l'ensemble des organismes de placement.

Liste des recommandations

N°	Recommandation	Autorité responsable	Echéance
1	Dans le cadre du rapport du gouvernement au Parlement, consacrer un volet à la part du recrutement dans la mise en œuvre du contrat de générations Valoriser les bonnes pratiques de recrutement des entreprises le mettant en œuvre sous forme de trophées annuels	Législateur / DGEFP	2014
2	Reconduire les enquêtes spécifiques sur l'offre d'emploi et le recrutement quel que soit l'âge et celles sur les représentations et les pratiques des employeurs en matière d'activité des seniors. Relancer les travaux économiques sur les freins au recrutement des seniors	coordination et impulsion DARES	2014
3	Communiquer à l'aide d'une publication statistique sur les écarts constatés selon l'âge dans le recrutement des salariés représentant des caractéristiques toutes choses égales par ailleurs au regard du marché de l'emploi (qualification, ancienneté du chômage, secteur et métier d'origine, etc.)	DARES	2014
4	Dans les publications, analyser spécifiquement la tranche d'âge des 55 ans et plus parmi les seniors, y compris pour les taux de retour à l'emploi. Dans le pilotage de Pôle emploi, intégrer une analyse de l'accès relatif des plus de 55 ans aux prestations	DARES sur les demandeurs d'emploi, ACOSS sur les données de recrutement, DREES sur le RSA, Pôle emploi	dès les prochaines publications, la plupart des données étant disponibles
5	Pour réduire les risques de discriminations à l'embauche, inviter les entreprises à formaliser leurs processus de recrutement et à en assurer le suivi par le tenue de tableaux de bord consultables par les Institutions représentatives du personnel (IRP)	ANACT / campagne de communication	Second semestre 2013
6	Diligenter des audits d'organisation auprès d'entreprises sur leur gestion des risques de discriminations à l'embauche des seniors, soit dans le cadre de condamnations pénales, soit sur la base du volontariat	DGEFP	Second semestre 2013
7	Recourir plus systématiquement à la méthode de recrutement par simulation pour les seniors ; le faire ressortir dans les indicateurs des tableaux de bord préconisés dans la recommandation n°5	Pôle emploi et les recruteurs (entreprises et intermédiaires de l'emploi)	Second semestre 2013
8	S'assurer que les grandes entreprises ayant conclu un accord de partenariat avec Pôle emploi reçoivent bien tous les candidats présentés, quel que soit leur âge et effectuer des bilans des effets de ces partenariats sur chacun des publics cibles visés par ces grands comptes, notamment les seniors	Pôle emploi	Mise en œuvre de programmes d'évaluation pilotés par le comité d'évaluation de Pôle emploi
9	Avec le concours juridique du Défenseur des droits le ministère du Travail pourrait étudier l'opportunité de revoir l'alinéa 2 de l'article L. 1133-2 du code du travail pour éviter tout préjudice à l'embauche des seniors demandeurs d'emploi à l'approche de l'âge de la retraite	DGT, Défenseur des droits	Second semestre 2013
10	Confier au Défenseur des droits l'élaboration d'un rapport annuel consacré à la lutte contre les discriminations dont les	Défenseur des droits sur demande du ministre du	2014

	seniors sont victimes lors du recrutement	Travail	
11	Prévoir une prise en charge précoce et une séquence plus longue dévolue au diagnostic lors de l'entretien d'inscription et de diagnostic (EID) des seniors. A partir de l'évolution relative des taux de retour à l'emploi des seniors, envisager un premier entretien d'accompagnement à échéance rapprochée de l'EID	Pôle emploi	6 à 12 mois après l'entrée en vigueur des nouveaux dispositifs d'accompagnement
12	Prescrire aux seniors davantage de prestations de bilan et d'évaluation afin de mesurer la transférabilité de leur expérience et des formations très courtes, préparant à une prise de poste opérationnelle avec une embauche à la clé	Pôle emploi	Dès à présent
13	Dans l'état actuel du marché du travail, conserver la filière longue d'indemnisation pour les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus	UNEDIC	La prochaine convention d'assurance chômage, second semestre 2013
14	Effectuer un calcul économétrique pour mesurer le coût économique <i>ex ante</i> d'un accompagnement renforcé, comparant le surcoût issu de cet accompagnement renforcé au regard des économies réalisées sur les allocations servies et des nouvelles recettes procurées par les cotisations	Pôle emploi dans le cadre du comité technique tripartite prévu pour le suivi de la convention tripartite Etat, UNEDIC et Pôle emploi 2012-2014	La prochaine convention d'assurance chômage, second semestre 2013
15	Lancer un appel à projets expérimentaux pour trois ans auprès des agences locales de Pôle emploi sur l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi seniors, avec une enveloppe dédiée de financement annuel comprise entre 10 M€ et 50 M€.	DGEFP, Pôle emploi	lancement de l'appel à projets en septembre 2013 pour démarrage des expérimentations au 1 ^{er} janvier 2014

RECOMMANDATIONS EUROPÉENNES

1. UN RAPPORT DE 2012 DE LA FONDATION EUROPEENNE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE DUBLIN EST CONSACRE AUX POLTIQUES ENVERS LES PLUS AGES DANS UN CONTEXTE DE CRISE

[1203] Le rapport²⁹⁶ observe que, pendant les périodes de récession, les jeunes sont plus durement touchés que les autres catégories par le chômage et cela conduit à une priorité légitime dans les politiques publiques pour les jeunes chômeurs. Pour autant, on peut constater dans les dernières années que, même en période de crise, le taux d'emploi des seniors augmente.

[1204] L'étude décrit ainsi les processus de « soft change » dans les entreprises européennes, qui découlent du report de l'âge de la retraite (flexibilité, temps partiel, évolution vers d'autres types de postes...). Elle est ainsi principalement consacrée à l'analyse des politiques de maintien dans l'emploi et ne concerne pas directement, à ce titre, la mission.

[1205] Toutefois, l'intérêt de ce rapport est de faire apparaître, notamment dans le cas de pays nordiques, comment les règles générales qui gouvernent le fonctionnement du marché du travail peuvent avoir un impact sur le chômage des seniors. Sont notamment cités :

- les procédures de licenciement collectif fondées sur « last in, first out » dans le code du travail (c'est également le cas dans les conventions collectives aux Pays-Bas),
- un programme « new start jobs » en Suède dont l'un des leviers repose sur les réductions fiscales pour les salariés de 55 ans et plus qui ont été au chômage.

2. LE RESEAU "ESF AGE" A PRODUIT EN 2012 UN GUIDE DES BONNES PRATIQUES SUR LE "VIEILLISSEMENT ACTIF"

[1206] Le réseau « ESF Age » a pour objet l'échange d'expériences en matière de « vieillissement actif » (active ageing) afin d'arriver à une utilisation plus efficace du Fonds social européen (FSE) dans ce domaine. Il est financé par la Commission européenne sur la ligne du FSE consacrée au développement des réseaux (budget 2007-2013)²⁹⁷.

[1207] Ce réseau est conduit par les Pays-Bas et rassemble les Etats-membres ou régions suivants :

- Allemagne (Etat fédéral et Thuringe) ;
- Belgique (Flandre et Wallonie) ;
- Espagne (niveau national et Andalousie) ;
- Italie (Province de Trente) ;
- Angleterre (région, Royaume Uni) ;

²⁹⁶ European Foundation for the improvement of living and working conditions, 18 January 2012 "Employment trends and policies for older workers in the recession"

²⁹⁷ Note DGEFP, transmise à la mission par mèl le 12 juillet 2012.

- Estonie ;
- Finlande ;
- France ;
- Pays-Bas ;
- Pologne ;
- République Tchèque ;
- Suède.

[1208] Il travaille en deux groupes, le groupe de travail I « Maintien de l'employabilité et des capacités professionnelles » et le Groupe de travail II « dispositifs de transition professionnelle ». Ce dernier, qui concerne directement la mission, a produit un rapport²⁹⁸ dont les conclusions sont synthétisées dans le présent document, et qui est centré autour de cinq thématiques :

- programmes spécifiques des services publics de l'emploi ;
- actions d'accompagnement des intermédiaires privés de l'emploi et de la formation ;
- prévention du chômage pour les salarié(e)s menacé(e)s de licenciement ;
- création d'activités par les seniors ;
- participation des seniors aux entreprises sociales, secteur associatif, nouveaux services...

[1209] Il est à noter qu'aucun programme français n'a été retenu dans le cadre de ce réseau, le plan pour l'emploi des seniors ayant été jugé trop généraliste pour y figurer.

2.1. La doctrine européenne

[1210] La doctrine européenne vise à créer un environnement dans lequel les salariés ne soient pas désavantagés du fait de leur âge.

[1211] Les conditions dans lesquelles s'appliquent les politiques ayant vocation à lutter contre les discriminations en fonction de l'âge (« age management ») sont multiples : recrutement, formation tout au long de la vie, gestion des carrières, flexibilité dans les contrats entre employeurs et salariés, protection de la santé et aménagement des postes de travail, mobilités, sortie de l'emploi et gestion des transitions vers la retraite.

[1212] Ces politiques, pour l'Union européenne, peuvent être soit préventives, soit curatives mais dans tous les cas, avoir des objectifs qui concernent toute la durée de la vie professionnelle. Les mesures d'âge ne doivent pas être ciblées seulement sur les plus âgés mais concerner l'ensemble des salariés.

2.2. Les programmes d'accompagnement des licenciements, collectifs ou individuels, dans les Flandres : Federgon and Randstad Galilei

[1213] Ce sont des programmes qui se rapprochent des contrats de sécurisation professionnelle français. (CSP, ex CRP-CTP cf. annexe8). Peuvent être soulignés, dans le cadre de ces programmes :

- leur caractère obligatoire, qui s'accompagne de sanctions, tant pour les salariés que pour les employeurs qui ne respectent pas les règles prévues par ces dispositifs ;
- une absence de ciblage sur les 45 ans et plus mais une part très largement prédominante des travailleurs âgés (environ les trois-quarts) dans ces dispositifs ;
- des aides sous forme d'une prime pour les salariés qui retrouvent un emploi (sur un trimestre) et d'une exonération de cotisation pour les employeurs qui recrutent des personnes bénéficiaires de cet accompagnement, dont le montant est dégressif et la durée est plus longue pour les employeurs qui recrutent des plus de 45 ans ;

²⁹⁸ European Social Found Age Network (ESF Age) – “Good Practice Guide” draft 1 - juin 2012

- des résultats positifs pour le programme : environ 3 500 à 4 000 candidats par an pour le programme Randstad Galilei avec un taux de reclassement entre 70 et 75 % (accompagnement individuel renforcé) et entre 50 et 60 % pour le programme Federgon (avec 18 000 bénéficiaires en 2010, en fort accroissement depuis 2005).

[1214] Conclusion de ESF age :

- un facteur de succès : le caractère obligatoire du dispositif pour les licenciés économiques ?,
- les limites pour la transférabilité : l'état des finances publiques.

2.3. *Les « regional mobility centers » aux Pays Bas*

[1215] Tout le territoire est couvert (33 « mobility centers »). Les points saillants du programme sont les suivants :

- objectif : prévenir le chômage des salariés menacés par le chômage dans les périodes de crise, avec pour cible les entreprises en difficulté ;
- des partenaires multiples : toutes collectivités territoriales, y compris municipalités, organismes de formation initiale et continue, agences intérimaires, organisations professionnelles, services d'accompagnement (dont service public de l'emploi) ;
- résultats : en 2009 et 2010, environ 24 000 salariés ont reçu une aide pour trouver un autre travail avant d'être licenciés. En outre, 193 000 salariés ont trouvé un emploi avant d'avoir atteint 3 mois de chômage, sans que l'on puisse attribuer au programme l'ensemble de ces retours à l'emploi ;
- un lien avec le temps partiel : depuis la mi-2009, le temps partiel utilisé par les entreprises en cas de diminution de leur commandes peut servir à de la formation et à améliorer la qualification de leurs salariés, avec un appui des « mobility centers ». 8 000 entreprises, pour 80 000 salariés, ont été concernés par ce soutien. Les « mobility centers » apportent essentiellement leur conseil pour développer des actions de formation et qualification adaptées à l'entreprise.

[1216] Pour le réseau ESF age, les innovations apportées par ce programme sont de deux ordres :

- un réseau régional très actif, ce qui est d'ailleurs considéré par le réseau comme l'un des facteurs majeurs de réussite, l'implication de tous dans des démarches de prévention ;
- une approche préventive destinée à favoriser les transitions entre deux emplois.

[1217] Précisions :

- ce programme ne compte pas de cible particulière sur le nombre de salariés âgés ;
- le budget a été de 13 M€ par an, financé exclusivement par le budget du service public de l'emploi néerlandais. Il représente environ 2 ou 3 salariés par « mobility center ».

[1218] De façon générale, les membres du réseau « ESF age » ont un débat sur la question du ciblage en fonction de l'âge : certains membres considèrent que l'approche par qualification doit être prioritaire, d'autres considèrent que les évolutions démographiques rendent nécessaire une approche par l'âge.

2.4. *« Seniors entrepreneurship », un projet estonien*

[1219] Le projet estonien reste d'une ampleur limitée :

- le projet consiste d'une part en la multiplication de campagnes de communication, notamment à la télévision et auprès des entreprises, pour améliorer le regard porté sur les seniors ;
- il prévoit également des actions concrètes d'aide à la création d'entreprise, dont les objectifs quantitatifs restent très limités (respectivement 29 hommes et 56 femmes).

2.5. « Senior entreprise » en Irlande

[1220] L'initiative a démarré en octobre 2010 et doit durer jusque fin 2013.

[1221] C'est un programme qui a trois objectifs principaux :

- favoriser une prise de conscience sur l'apport potentiel des seniors à l'entreprise, notamment à travers une action directe auprès des décideurs politiques ;
- identifier les freins à l'engagement des seniors ;
- créer un réseau international, piloté par une association constituée des responsables des entreprises créées, en tout ou partie, par des seniors.

[1222] De l'avis même de la responsable de ce projet²⁹⁹, si le taux de satisfaction des participants aux actions est important et si le taux de participants créant leur entreprise à l'issue des séminaires est élevé, il est trop tôt pour juger du résultat, notamment de la pérennité des entreprises ainsi créées et de la part de la conjoncture et du réseau. Tout juste peut-on constater que les entreprises créées sont de petite taille et sont majoritairement dans le secteur des services (santé, tourisme, artisanat, services par internet...).

[1223] Il n'y a aucun chiffre dans le rapport, sauf celui sur le financement (1,8 €, dont la moitié sur un budget européen de coopération entre pays membre et l'autre moitié répartie entre les trois partenaires).

2.6. "National Agency for Women Start-ups and Entrepreneurs" en Allemagne

[1224] L'agence fédérale pour les femmes entrepreneurs (« Bundesweitegründerinnenagentur » soit BGA en allemand) a son siège situé à Stuttgart (ministry of Economic Affairs (IFEX)) et 16 bureaux régionaux dans les Etats fédéraux.

[1225] Les résultats sont principalement appréhendés à partir d'indicateurs d'activité de cette agence :

- 17 millions de visites internet
- 220 000 diffusions de publications
- 1 3000 événements organisés par BGA
- 470 plates-formes de services
- 430 « role models » de femmes entrepreneurs
- Participation à 330 réseaux
- 300 recherches.

[1226] L'impact est en revanche difficile à évaluer dans la mesure où la création d'entreprise, qui est en croissance pour ce qui est de la création d'entreprises par les femmes, dépend de multiples autres facteurs que l'activité de la BGA.

[1227] La BGA est financée par le ministère de l'éducation et de la recherche, le ministère de la famille et des femmes, de la jeunesse et des seniors. Les ressources ont été en moyenne de 600 000 € par an de 2004 à 2010.

²⁹⁹ Paula Fitzemons, du cabinet de consultants Fitzimons, basé à Dublin et spécialisé dans la création d'entreprises, en particulier par les femmes, pilote ce projet, qui est soutenu par trois partenaires principaux : Mid-East Regional Authority in Ireland, PRIME Initiative in United Kingdom et Inno TSD en France (pépinière de 5 000 entreprises, basée à Saint-Brieuc).

2.7. Le programme « Talent 45 + » du service public de l'emploi des Pays-Bas

[1228] Le parlement a été à l'origine de la demande d'une action particulière en faveur des chômeurs de plus de 45 ans dans une situation où l'emploi progressait et la situation du marché du travail était favorable, alors que pour les chômeurs âgés, l'emploi stagnait. Un programme « Talent 45 + » a été mis en œuvre suite à cette demande, pour la période 2007-2009. Par la suite, les restrictions budgétaires ont conduit à modifier le fonctionnement des organismes ayant été impliqués dans ce projet, en privilégiant des interventions dématérialisées en faveur des chômeurs (e-learning, networks groups).

[1229] Les résultats, en termes de retour à l'emploi, ont été importants, puisque 65 000 chômeurs de plus de 45 ans ont retrouvé un emploi sur la période 2007-2009. Toutefois, la croissance forte de l'économie pendant les années d'application du programme est considérée comme « le principal facteur de succès du programme ».

[1230] Dans le cadre de ce programme, l'analyse des freins à l'emploi spécifiques aux plus de 45 ans dans le cadre de ce programme et les différentes phases d'intervention du service public de l'emploi ont été précisées

Etapes dans le retour à l'emploi	Les freins au retour à l'emploi pour les plus de 45 ans	Les solutions opérationnelles
Accueil et diagnostic	- une idée faussée de ses atouts et de ses faiblesses	- une prise en charge très rapide - un accès à un apprentissage préalable sur cette question
Plan de retour à l'emploi	- manque de confiance en soi	- responsabilisation - autonomisation
Formation	- pas de connaissance du marché du travail	- soutien à la recherche d'emploi - ateliers pour apprendre à se mettre en valeur, se présenter très rapidement
Contact avec employeurs	- préjugés des employeurs - un réseau limité	- élargir son réseau personnel à travers des réseaux collectifs
Connaissance d'autres modes d'accès à une activité que l'emploi salarié	- pas d'expériences autres que l'emploi salarié	- création d'entreprises - travail bénévole

Source : ESF Age report group II

[1231] Des recherches avaient, en effet, conduit à voir différemment le chômage des plus âgés. Les idées selon lesquelles un chômeur plus âgé ne pouvait souvent pas faire face, émotionnellement, à la perte de son emploi ou qu'il n'était pas au courant des modalités habituelles de recherche d'emploi n'étaient pas répandues et les conseillers du service public de l'emploi ont été formés à la prise en compte de ce public.

[1232] Le budget global était de 10 M€ par an versé au service public de l'emploi et de 1 M€ par an pour le groupe de pilotage. Une subvention de 6 M€ a été versée en faveur d'une campagne nationale de sensibilisation sur l'emploi des seniors. L'ensemble de ces subventions relevait du budget du ministère des affaires sociales et de l'emploi.

[1233] L'acteur principal de ce projet était le service public de l'emploi, avec environ 300 conseillers au niveau local chargés de le mettre en œuvre.

[1234] Les voies par lesquelles le groupe de pilotage national a développé le rayonnement du projet sont multiples :

- sensibiliser les municipalités sur l'impact budgétaire de l'accroissement du nombre de personnes relevant de programmes d'assistance qu'elles finançaient ;

- des actions de lutte contre les préjugés des employeurs en faisant connaître mieux les services offerts par le service public de l'emploi aux entreprises ;
- des campagnes de communication nationales ou organisation d'événements ;
- la participation des membres du groupe de pilotage à des réunions locales promouvant le programme.

2.8. *Le programme « Perspective 50 plus » en Allemagne*

[1235] Le programme n'est pas détaillé dans cette annexe, puisqu'il fait l'objet d'un rapport spécifique, élaboré à partir de divers documents et d'un déplacement sur place de la mission.

3. LES POLITIQUES MISES EN OEUVRE POUR PROMOUVOIR UN «VIELLISSEMENT ACTIF» ONT ETE ANALYSEES DANS UN RAPPORT DE L'OBSERVATOIRE EUROPEEN DE L'EMPLOI

[1236] Ce rapport³⁰⁰, s'il est principalement consacré au maintien dans l'emploi, montre que des approches différentes sont privilégiées dans chaque pays : subventions aux entreprises qui embauchent, actions des services publics de l'emploi, formation pour les salariés âgés sans emploi...

[1237] Quelques initiatives, citées dans ce rapport, méritent d'être signalées, dans la mesure où elles relèvent d'approches différentes de celles appliquées dans le cadre des politiques d'emploi françaises :

- au Danemark, tous les chômeurs âgés de 55 ans et plus qui ont épuisé leurs droits à l'indemnisation du chômage ont droit à un « senior job » avec un salaire normal dans le secteur public. Par ailleurs, les subventions accordées aux employeurs pour l'embauche de salariés de plus de 55 ans peuvent être plus élevées que pour les autres chômeurs et d'une durée plus longue (9 mois au lieu de 6) ;
- en Autriche, les subventions accordées pour l'embauche de salariés âgés de plus de 50 ans pour les hommes et 45 ans pour les femmes, sont différenciées en fonction de la situation locale du marché du travail ;
- en Belgique, les services régionaux de l'emploi des Flandres ont mis en place des conseillers emploi dans les agences spécialisés sur la prise en charge des plus de 50 ans. Il y a également 25 agences spécialisées dans les plus de 50 ans (programme « Actief 50+ ») ;
- l'Allemagne, l'Autriche et la Belgique sont des pays où les chômeurs âgés, s'ils retrouvent un emploi à un niveau de salaire inférieur à celui qui était le leur, peuvent recevoir des subventions qui compensent en partie cet écart de salaires :
 - *Entgeltssicherung für Arbeitnehmer* en Allemagne : 50 % de la différence de salaire la première année et 30 % la seconde année ; le nombre de salariés concernés était de près de 20 000 en 2010 ;
 - *Kombilohn neu* en Autriche : subvention versée aux chômeurs de plus de 50 ans qui retrouvent un emploi à plein temps, de 300 € par mois pour les salaires compris entre 650 et 1 500 € et de 150 € par mois pour un salaire compris entre 1 500 et 1700 € par mois, dans les deux cas pour une durée maximale d'un an ;
 - des subventions payées par le service public de l'emploi belge, en particulier pour les chômeurs qui ont plus de 20 ans d'expérience professionnelle et peuvent alors bénéficier de ces subventions sans limitation de durée.

³⁰⁰ European employment observatory review: employment policies to promote active ageing, 2012

- de nombreux pays ont mis en place des avantages financiers divers en faveur des employeurs qui embauchent des salariés plus âgés : Allemagne, Belgique, Islande, Croatie, Autriche, Grèce, Pologne, Suède, Espagne, Roumanie. A titre d'exemple :
 - la Suède verse des subventions pour l'embauche de salariés de plus de 65 ans en Suède (10 % de taux de cotisations employeurs au lieu de 30 %) mesure adoptée dans le cadre du « *New Start Job* »),
 - l'Allemagne a également mis en place un dispositif important (*Eingliederungzuschüsse* et *Eingliederungsgutschein*), qui a concerné 38 400 personnes en 2007 et augmenté ensuite pour atteindre 51 500 en 2010. La période pendant laquelle est versée cette aide aux entreprises varie entre 12 et 36 mois et la subvention couvre entre 30 et 50 % du salaire versé. Celle-ci est augmentée pour les travailleurs âgés handicapés. Une récente évaluation du dispositif a montré que celui-ci avait de bons résultats, avec trois réserves : une différenciation par tranche d'âge au-delà de 50 ans n'est pas utile ; la durée minimale de subvention est trop longue et l'absence d'obligation des employeurs pour continuer à employer ces personnes à la fin de l'aide est perçue comme favorisant les effets d'aubaine.

[1238] De façon générale, de nombreux services publics de l'emploi européens privilégient une personnalisation du suivi, avec des accompagnements renforcés pour les seniors.

4. LE RESEAU CONSITUE ENTRE LES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI DE DIFFERENTS PAYS EUROPEENS A CONSACRE L'UNE DE SES REUNIONS EN 2012 AUX CHOMEURS LES PLUS AGES

[1239] Le « dialogue » entre services publics de l'emploi européens³⁰¹ est destiné à améliorer la qualité et l'efficacité des services dispensés aux demandeurs d'emploi. Une réunion (« Peer Review ») des services publics de l'emploi consacrée aux demandeurs d'emploi les plus âgés a eu lieu en mai 2012, dont le rapport fait par Matthias Knüth³⁰² rend compte, notamment sur la base des contributions des différents services publics de l'emploi envoyés à cette commission.

4.1. Une action des services publics de l'emploi dont l'impact sur le retour à l'emploi des seniors est limité

[1240] Le choix de ce thème est parti du constat que, même en excluant les pratiques discriminatoires, les restructurations d'entreprise, les variations de la conjoncture économique, avec des cycles de récession, et les accidents personnels de vie pouvaient conduire à une perte d'emploi pour les salariés les plus âgés. Dès lors, la question de leur retour à l'emploi représente un défi nouveau pour les services publics de l'emploi.

[1241] Cinq obstacles au retour à l'emploi spécifiques aux plus âgés sont identifiés par ce rapport, qui expliquent notamment une durée dans le chômage plus longue que pour les autres catégories :

- des représentations négatives aussi bien des employeurs, réticents à embaucher des salariés âgés, que des chômeurs les plus âgés, en terme de perte de confiance et de motivation,
- une mobilité géographique et professionnelle qui diminue avec l'âge,
- dans certains pays, des salariés âgés moins qualifiés,
- des salariés âgés avec des qualifications a priori élevées mais qui influent moins sur le retour à l'emploi que pour les jeunes qualifiés,
- une formation professionnelle à la fois jugée nécessaire mais de fait peu mobilisée en faveur des chômeurs les plus âgés dans la majorité des pays.

³⁰¹ www.ec.europa.eu/social/pes-to-pes

³⁰² European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment services (PES), Comparative Paper "PES and older workers", Matthias Knuth, June 2012

[1242] De façon logique, le scepticisme qui prévaut parmi les employeurs comme les salariés sur le retour à l'emploi des plus âgés se retrouve parmi le personnel des services de l'emploi.

[1243] Les contextes institutionnels ou sociétaux (fonctionnement du marché du travail, grilles salariales à l'ancienneté, âge de la retraite, impact des retraits anticipés du marché du travail, durée des indemnités chômage parfois combinées avec une dispense de recherche d'emploi...) ont, selon l'avis de l'ensemble des participants, un impact sur l'emploi des seniors beaucoup plus important que les actions des services publics de l'emploi.

4.2. Individualisation et ciblage, mesures spécifiques pour les salariés âgés

[1244] De façon générale, les services publics de l'emploi présents lors de la réunion privilégient une approche centrée sur l'individualisation à une approche qui partirait d'une définition administrative des groupes cibles (« target groups »).

[1245] Les obstacles plus importants que rencontrent les chômeurs âgés par rapport aux autres dans le retour à l'emploi peuvent justifier une adaptation des mesures de droit commun (prestations plus généreuses, durée plus longue d'une aide) mais ne fondent pas, pour les services publics de l'emploi, une approche spécifique par âge.

[1246] L'auteur estime également, sur la base des différentes contributions transmises par les services publics de l'emploi, que les politiques fondées sur une approche uniquement par l'âge sont plutôt en retrait dans les services publics de l'emploi :

- le « New Deal 50+ » a été abandonné depuis 2011 en Grande Bretagne ;
- de même l'Allemagne a abandonné les subventions salariales spécifiques aux chômeurs les plus âgés, le cadre de droit commun étant jugé suffisamment souple pour être adapté à cette population.

[1247] A noter comme mesure anti-discriminatoire concrète que le service de l'emploi britannique conditionne son offre de service de recrutement aux employeurs à la condition que ceux-ci aient plusieurs postes à offrir et prennent l'engagement de recevoir l'ensemble des demandeurs d'emploi qui leur sont présentés par le service public de l'emploi, sans voir préalablement à cet entretien leur CV. L'objectif est de permettre aux plus âgés de franchir cette barrière du premier entretien ?

[1248] A noter qu'à l'exception des Pays-Bas, aucun service de l'emploi n'a instauré de conseillers spécialisés sur les seniors.

[1249] Au-delà de ces aspects spécifiques aux plus âgés, le rapport reprend des éléments comparatifs qui portent plus sur les services publics de l'emploi en général plutôt que spécifiquement sur les seniors (des modèles différents de contacts avec les employeurs p.20, l'importance des partenariats p.22, une individualisation différente selon les services publics de l'emploi p.28...).

publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

EMPLOI ET SANTÉ DES SENIORS DURABLEMENT EXPOSÉS À DES PÉNIBILITÉS PHYSIQUES AU COURS DE LEUR CARRIÈRE :

l'apport de l'enquête « Santé et itinéraire professionnel »

Selon l'enquête Santé et Itinéraire professionnel de 2007, 35 % des personnes de 50 à 59 ans ayant travaillé au moins dix ans déclarent avoir été exposées pendant quinze ans ou plus à l'une au moins des quatre pénibilités suivantes : travail de nuit, travail répétitif, travail physiquement exigeant, produits nocifs ou toxiques. 40 % d'entre elles déclarent avoir cumulé au moins deux pénibilités physiques durant leur parcours professionnel, dans le même emploi ou dans des emplois successifs.

Les personnes de 50 à 59 ans, qui ont été durablement exposées à des pénibilités physiques, sont moins souvent en bonne santé : 24 % se déclarent limitées dans leurs activités quotidiennes du fait d'un problème de santé contre 17 % des autres seniors. Elles sont également moins souvent en emploi après 50 ans, notamment après un cumul de pénibilités physiques : 68 % des personnes exposées à au moins une pénibilité et 62 % de celles exposées à au moins trois pénibilités sont en emploi après 50 ans contre 75 % de celles qui n'ont pas été exposées ou qui l'ont été moins de quinze ans.

Avoir connu un travail pénible physiquement durant une grande partie de son parcours professionnel peut provoquer une usure prématurée et concourir à une sortie précoce de l'emploi. L'enquête Santé et Itinéraire professionnel (SIP 2007, encadré 1) permet d'analyser la situation sur le marché du travail et l'état de santé des personnes au regard de leurs conditions de travail tout au long de leur parcours professionnel. Sont plus précisément analysées ici les expositions longues à quatre situations de pénibilité physique : le travail de nuit, un travail physiquement exigeant, un travail répétitif, l'exposition à des produits nocifs ou toxiques (encadré 2).

Plus d'un tiers des personnes de 50 à 59 ans déclarent avoir été exposées au moins quinze ans à une pénibilité physique

En 2007, parmi les personnes de 50 à 59 ans ayant connu au moins dix ans d'emploi, 35 % déclarent avoir été exposées pendant au moins quinze ans à une ou plusieurs des quatre pénibilités physiques suivantes : travail de nuit (9 %), travail répétitif (11 %), travail physiquement exigeant (charges lourdes, postures pénibles, bruit, températures excessives, vibrations) (23 %), produits nocifs ou toxiques (12 %) (1) (tableau 1).

(1) Certaines personnes signalant des expositions à plusieurs pénibilités, la somme des expositions à chacune des pénibilités excède 35 %.

Tableau 1 • Personnes de 50 à 59 ans ayant été exposées 15 ans ou plus à au moins une pénibilité physique dans le travail

Effectifs pondérés	Travail de nuit (toujours ou souvent)		Travail répétitif (toujours)		Travail physiquement exigeant (toujours)		Produits nocifs (toujours)		Au moins une pénibilité quelle qu'elle soit	
	en milliers	en %	en milliers	en %	en milliers	en %	en milliers	en %	en milliers	en %
Ensemble	686	9	798	11	1 685	23	910	12	2 627	35
Hommes	557	14	420	11	1 062	27	595	15	1 642	42
Femmes	128	4	378	11	623	17	315	9	985	28
Catégorie sociale (du dernier emploi exercé)										
Agriculteurs/ Artisans/ Commerçants	66	9	47	6	262	34	99	13	335	43
Cadres et professions supérieures	47	4	36	3	92	9	53	5	183	17
Professions intermédiaires	126	8	74	5	237	16	200	13	433	29
Employés	146	7	232	11	356	16	177	8	601	28
Ouvriers	283	16	398	22	706	40	369	21	1 035	58
Secteur (du dernier emploi exercé)										
Agriculture	13	4	27	8	154	46	45	13	186	55
Industrie	175	14	233	18	341	27	242	19	562	44
Construction	14	3	27	6	169	35	86	18	204	43
Tertiaire	477	9	478	9	973	19	520	10	1 613	31
dont :										
Commerce	90	11	81	10	169	21	65	8	262	33
Transports	94	27	38	11	98	28	39	11	156	46
Activités financières ou immobilières	7	2	24	6	13	3	7	2	42	10
Services aux entreprises	36	8	75	16	97	21	70	15	167	36
Services aux particuliers	113	8	104	7	276	19	176	12	474	33
Éducation, santé, action sociale	45	6	95	13	177	24	81	11	247	33
Administration	92	9	60	6	143	14	82	8	264	26
Secteur de l'employeur (du dernier emploi exercé)										
Salarié du privé (CNAV) (*)	398	9	583	14	995	23	574	13	1 556	36
Salarié du public	202	9	147	7	380	18	214	10	660	31
Non salarié	79	9	59	7	280	31	113	13	370	41

Source :
enquête SIP 2007,
Dares, Drees, Insee.

(*) Salariés d'une entreprise, d'un artisan ou d'une association, ou salariés chez un particulier (hors secteur « Poste et télécommunication » et « Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur », qui sont inclus dans les « salariés du public » ; par contre le secteur « Transports terrestres » ne permet pas d'identifier les personnes de la SNCF, qui sont donc ici incluses parmi les « salariés du privé »).

Lecture : 420 000 hommes, soit 11 % des hommes de 50 à 59 ans, dont le parcours contient au moins 10 ans d'emploi, ont exercé pendant une durée totale de 15 ans ou plus un travail qu'ils ont jugé « toujours » répétitif.

Champ : ensemble des personnes de 50 à 59 ans dont le parcours contient au moins 10 ans d'emploi.

Les femmes signalent moins souvent que les hommes avoir connu de longues périodes d'exposition aux pénibilités physiques, à l'exception du travail répétitif : 28 % d'entre elles ont été exposées à l'une des quatre pénibilités étudiées, contre 42 % des hommes. Moins longtemps en emploi durant leur parcours professionnel que les hommes, elles sont aussi moins nombreuses dans certains secteurs d'activité comme ceux de l'industrie ou la construction, souvent prescripteurs de travaux « pénibles » (graphiques 1-2).

Les catégories socioprofessionnelles (2) les plus exposées aux différentes pénibilités physiques sont les catégories ouvrières. 58 % des ouvriers ont connu au moins une pénibilité physique pendant quinze ans ou plus : 16 % d'entre eux ont été confrontés au travail de nuit, 22 % à un travail répétitif, 40 % à un travail physiquement exigeant et 21 % à des produits nocifs ou toxiques. Viennent ensuite les indépendants (artisans, commerçants ou agriculteurs) : 43 % d'entre eux ont connu au moins une pénibilité physique pendant quinze ans ou plus. Cette catégorie socioprofessionnelle se caractérise surtout par une exposition marquée au travail physiquement exigeant (34 % contre 23 % de l'ensemble des 50-59 ans).

L'agriculture et la construction sont les secteurs où les expositions longues au travail physiquement exigeant sont les plus fréquentes : respectivement 46 % et 35 % des seniors ayant au moins 10 ans d'emploi déclarent y avoir été exposés pendant quinze ans ou plus.

Les expositions longues au travail de nuit s'observent plus fréquemment dans les secteurs des transports (27 %) et de l'industrie (14 %).

Moins courantes dans le tertiaire, les expositions longues aux produits nocifs concernent néanmoins 15 % des effectifs du secteur des services aux entreprises, presque autant que dans l'industrie (19 %) ou la construction (18 %). Enfin, les expositions longues au travail répétitif sont plus fréquentes dans l'industrie, dans les services aux entreprises et dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

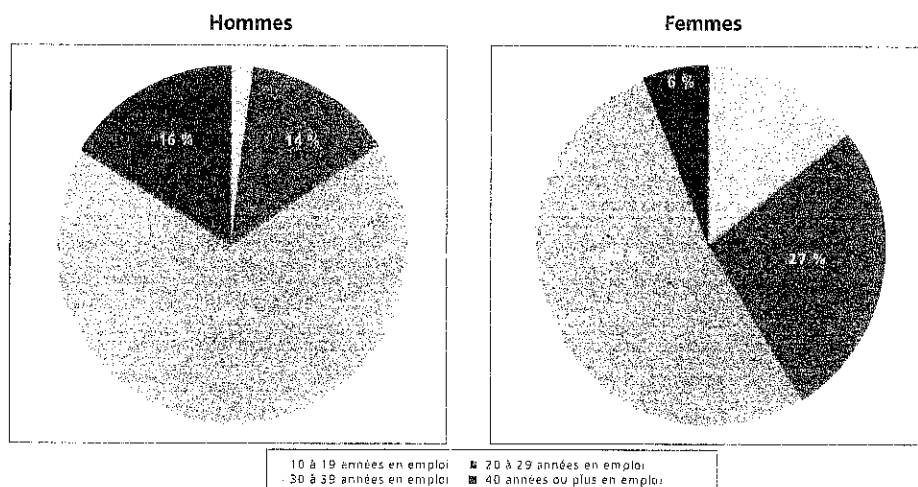
14 % des salariés seniors du secteur privé signalent avoir été exposés au moins quinze ans au travail répétitif, contre 7 % des salariés seniors du public ; 23 % des premiers indiquent avoir connu une longue exposition au travail physiquement exigeant, contre 18 % des seconds.

De fréquents cumuls de pénibilités physiques au cours de la carrière

Les quatre pénibilités physiques étudiées ici se cumulent fréquemment : parmi les seniors déclarant avoir été exposés durablement à l'une de ces pénibilités, quatre sur dix ont connu au moins une exposition longue à une autre pénibilité, dans le même emploi ou dans des emplois successifs (tableau 2).

(2) La catégorie sociale, le secteur d'activité et la nature de l'employeur sont ceux du dernier emploi exercé.

Graphiques 1 et 2 • Nombre d'années en emploi dans l'itinéraire des hommes et des femmes âgés de 50 à 59 ans en 2007, répartition en %



Lecture : 68 % des hommes âgés de 50 à 59 ans, dont le parcours contient au moins 10 ans d'emploi, sont restés entre 30 et 39 années en emploi.
 Champ : ensemble des personnes de 50 à 59 ans dont le parcours contient au moins 10 ans d'emploi.

Source :
 enquête SIP 2007,
 Dares, Drees, Insee.

Au total, 15 % des seniors signalent avoir été exposés pendant au moins quinze années à au moins deux pénibilités : 10 % (soit 714 000 personnes) ont connu deux pénibilités, 4 % (soit 292 000 personnes) en signalent trois, et 1 % (soit 51 000 personnes) quatre.

Les personnes qui ont été exposées à des pénibilités physiques sont moins souvent en emploi entre 50 et 59 ans

Parmi les seniors exposés au cours de leur carrière à au moins une pénibilité physique durant quinze ans, 68 % sont en emploi en 2007, contre 75 % de ceux qui n'ont pas été exposés ou qui l'ont été moins de quinze ans. Le taux d'emploi décroît avec le cumul de pénibilités subies : 66 % pour deux pénibilités au moins, 62 % pour trois pénibilités au moins (graphique 3).

Moins souvent en emploi, les seniors ayant été durablement exposés à des pénibilités physiques sont plus souvent au chômage ou inactifs, avec ou sans reconnaissance administrative d'un problème de santé (encadré 2).

Les seniors qui ont été exposés à des pénibilités sont moins souvent en bonne santé

Parmi les seniors, la proportion de ceux qui sont inactifs et bénéficiaires d'une reconnaissance administrative d'un problème de santé augmente nettement avec le cumul des pénibilités subies : 5 % des seniors de 50 à 59 ans n'ayant pas connu de pénibilités durant quinze ans, contre 14 % de ceux qui en ont connu trois ou plus (graphique 3).

Cette situation est plus fréquente pour les seniors issus du secteur privé : 10 % d'entre eux sont inactifs et bénéficiaires d'une reconnaissance administrative d'un problème de santé, contre 4 % de l'ensemble des seniors issus du secteur public (tableau 3, graphique 4). Dans le secteur public, les sorties du marché du travail des personnes ayant été exposées à une pénibilité s'effectuent pour l'essentiel vers la retraite (inactifs sans reconnaissance administrative d'un problème de santé). Cette différence s'explique largement par l'existence au sein de la Fonction publique de certaines professions, dites catégories « actives » (3), pour lesquelles existent des possibilités de départ plus précoce à la retraite, en

(3) Emplois soumis à un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (policiers, contrôleurs aériens, aides-soignantes, fonctionnaires facteurs, certains agents des douanes...).

Tableau 2 • Les cumuls de pénibilités physiques

	1 pénibilité	2 pénibilités	3 pénibilités	4 pénibilités	1 pénibilité ou plus
Au moins 5 années pour chacune des pénibilités	1 688 000 23 %	1 157 000 15 %	727 000 10 %	182 000 2 %	3 754 000 50 %
Au moins 10 années pour chacune des pénibilités	1 645 000 22 %	884 000 12 %	457 000 6 %	92 000 1 %	3 078 000 41 %
Au moins 15 années pour chacune des pénibilités	1 570 000 20 %	714 000 10 %	292 000 4 %	51 000 1 %	2 627 000 35 %
Au moins 20 années pour chacune des pénibilités	1 359 000 18 %	549 000 7 %	207 000 3 %	37 000 1 %	2 152 000 29 %

Lecture : 1 570 000 personnes âgées de 50 à 59 ans en 2007, soit 21 % des seniors âgés de 50 à 59 ans, dont le parcours contient au moins 10 ans d'emploi, ont exercé pendant une durée totale de 15 ans ou plus un travail exposant à une pénibilité physique.

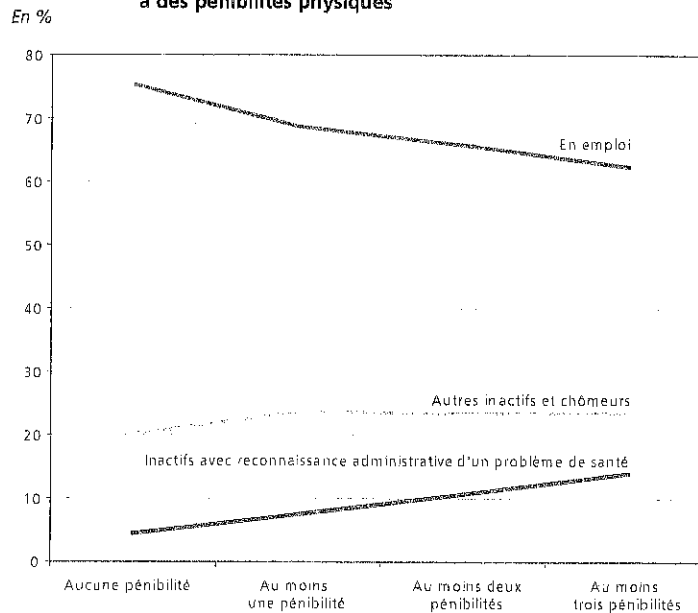
Champ : ensemble des personnes de 50 à 59 ans dont le parcours contient au moins 10 ans d'emploi.

Source :
 enquête SIP 2007,
 Dares, Drees, Insee.

lien notamment avec l'exercice antérieur du travail de nuit.

Les seniors qui ont été exposés au moins quinze ans à une ou plusieurs pénibilités se déclarent plus souvent limités depuis au moins 6 mois dans leurs activités quotidiennes à la suite d'un problème de santé: 24 % contre 17 % des non-exposés (tableau 4, encadré 2). C'est évidemment le cas des personnes inactives bénéficiant d'une reconnaissance administrative d'un problème de santé, qui signalent pour 80 % d'entre elles des limitations d'activité. Mais, parmi les personnes ayant été exposées pendant au moins quinze ans à une pénibilité, les seniors au chômage ou en inactivité sans reconnaissance de problème de santé sont aussi plus nombreux à déclarer des limitations d'activité que ceux encore au travail entre 50 et 59 ans (28 % contre 17 %) [3].

Graphique 3 • Situation des seniors sur le marché du travail selon le cumul d'expositions antérieures longues (15 ans ou plus) à des pénibilités physiques



Lecture : 68 % des personnes de 50 à 59 ans, ayant au moins 10 ans d'emploi et qui ont exercé pendant une durée totale de 15 ans ou plus un travail exposant à au moins une pénibilité physique, sont en emploi.
Champ : ensemble des personnes de 50 à 59 ans dont le parcours contient au moins 10 ans d'emploi.

Source : enquête SIP 2007, Dares, Drees, Insee.

À caractéristiques sociodémographiques équivalentes (soit le sexe, l'âge et la survenue ou non d'un problème de santé pendant l'enfance), une exposition de quinze ans ou plus à l'une des quatre pénibilités physiques accroît la probabilité d'être limité dans les activités quotidiennes entre 50 et 59 ans. Ainsi, le risque est environ deux fois plus grand

pour un senior de déclarer une restriction de ses capacités physiques quand il a connu une exposition d'au moins quinze ans à des produits nocifs ou toxiques ou à un travail physiquement exigeant durant son parcours professionnel (graphique 5).

Thomas COUTROT, Corinne ROUXEL (Dares).

Tableau 3 • Le statut des seniors âgés de 50 à 59 ans sur le marché du travail en fonction des expositions passées aux pénibilités physiques

	En emploi		Inactifs avec reconnaissance administrative d'un problème de santé		Autres inactifs et chômeurs		Ensemble	
	Effectifs pondérés, en milliers	en %	Effectifs pondérés, en milliers	en %	Effectifs pondérés, en milliers	en %	Effectifs pondérés, en milliers	en %
Ensemble	5 461	73	417	6	1 603	21	7 481	100
Population non exposée	3 655	75	219	5	980	20	4 854	100
Population exposée pendant 15 ans ou plus à au moins une pénibilité	1 806	68	198	8	623	24	2 627	100
Hommes	1 095	67	149	9	397	24	1 642	100
Femmes	710	72	49	5	225	23	985	100
Seniors non exposés à une pénibilité pendant 15 ans ou plus et finissant leur carrière comme :								
Salariés du secteur privé	2 004	73	151	6	582	21	2 737	100
Salariés du secteur public	1 117	76	47	3	313	21	1 478	100
Non-salariés	451	86	18	3	55	10	524	100
Seniors exposés à au moins une pénibilité pendant 15 ans et finissant leur carrière comme :								
Salariés du secteur privé	1 036	67	152	10	368	24	1 556	100
Salariés du secteur public	444	67	25	4	191	29	660	100
Non-salariés	296	80	14	4	60	16	370	100

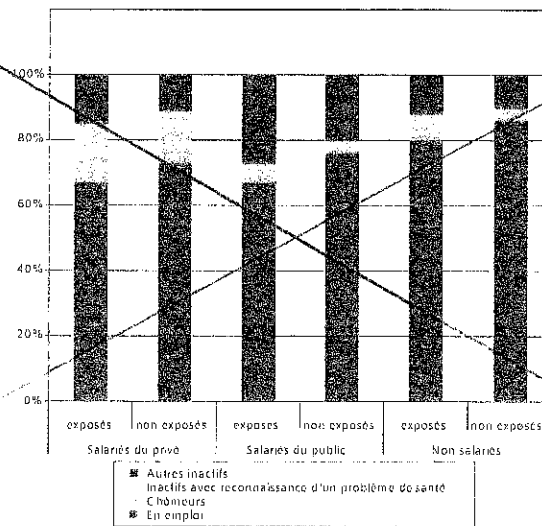
Source : enquête SIP 2007, Dares, Drees, Insee.

Lecture : 73 % des personnes du champ sont en emploi, et 67 % des personnes ayant été exposées à au moins une pénibilité pendant 15 ans, et dont le dernier emploi relevait du secteur privé.

Note : les effectifs insuffisants, dans certains cas pour fournir des estimations statistiques fiables, ont conduit à regrouper les chômeurs et les autres inactifs.

Champ : ensemble des personnes de 50 à 59 ans dont le parcours contient au moins 10 ans d'emploi.

Graphique 4 • Des modes différents de sortie précoce de l'emploi selon le statut de l'employeur



Source :
enquête SIP 2007,
Dares, Drees, Insee.

Lecture : 67 % des personnes de 50 à 59 ans du secteur privé, dont le parcours contient au moins 10 ans d'emploi, qui ont exercé pendant une durée totale de 15 ans ou plus un travail exposant à au moins une pénibilité physique, sont en emploi.

Champ : ensemble des personnes de 50 à 59 ans dont le parcours contient au moins 10 ans d'emploi.

Tableau 4 • Exposition aux pénibilités physiques durant 15 ans et limitations dans les activités quotidiennes

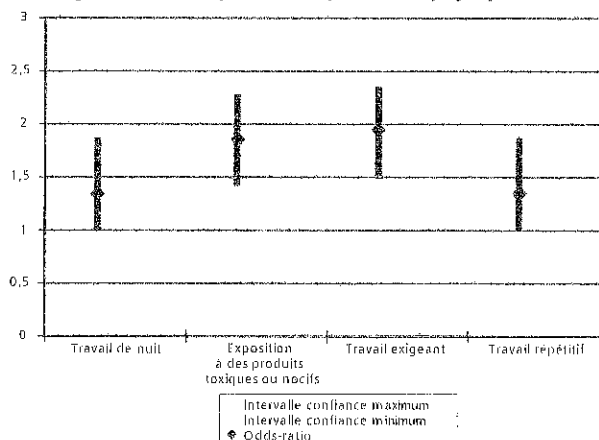
	Effectifs totaux, (en milliers)	Effectifs limités dans les activités quotidiennes (en milliers)	% limités par rapport à la population concernée
Ensemble	7 481	1 454	19
Population non exposée pendant au moins 15 ans à au moins une pénibilité physique	4 854	816	17
dont :			
<i>En emploi</i>	3 655	426	12
<i>Autres inactifs/chômeurs</i>	980	238	24
<i>Inactifs avec reconnaissance d'un problème de santé</i>	219	153	70
Population exposée pendant au moins 15 ans à au moins à une pénibilité physique	2 627	638	24
dont :			
<i>Hommes</i>	1 642	410	25
<i>Femmes</i>	985	228	23
<i>Travail de nuit</i>	686	166	24
<i>Exposition à des produits nocifs</i>	910	260	29
<i>Travail exigeant</i>	1 685	478	28
<i>Travail répétitif</i>	798	196	25
<i>En emploi</i>	1 806	307	17
<i>Autres inactifs/chômeurs</i>	623	173	28
<i>Inactifs avec reconnaissance d'un problème de santé</i>	198	158	80

Source :
enquête SIP 2007,
Dares, Drees, Insee.

Lecture : 985 000 femmes, âgées de 50 à 59 ans, dont le parcours contient au moins 10 ans d'emploi, ont été exposées à au moins une pénibilité pendant 15 ans ou plus durant leur parcours. Parmi celles-ci, 227 000 (soit 23 %) se disent physiquement limitées dans leurs activités quotidiennes depuis au moins 6 mois du fait d'un problème de santé.

Champ : ensemble des personnes de 50 à 59 ans dont le parcours contient au moins 10 ans d'emploi.

Graphique 5 • Surcroît de risque de déclarer une limitation d'activité dans les activités quotidiennes selon le type d'exposition longue (15 ans ou plus) à des pénibilités physiques



Source :
enquête SIP 2007,
Dares, Drees, Insee.

Lecture : le risque de déclarer une limitation d'activité dans la vie quotidienne est multiplié par 1,9 (avec un intervalle de confiance à 95 % compris entre 1,5 et 2,4) pour les actifs exposés 15 ans ou plus à des produits nocifs ou toxiques par rapport à ceux qui ne l'ont pas été ou l'ont été moins de 15 années.

Note : Les modèles logistiques sont contrôlés par l'âge, le sexe et par le fait d'avoir eu – ou non – un problème de santé pendant l'enfance.

Champ : ensemble des personnes de 50 à 59 ans dont le parcours contient au moins 10 ans d'emploi.

Pour en savoir plus

- [1] Thévenot C., Minni C., « Évolutions du taux d'emploi des seniors (55-64 ans) entre 2000 et 2009 », Note Dares du 30 avril 2010, [http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/rubrique/Statistiques > Emploi > L'emploi des jeunes et des seniors > Les seniors et le marché du travail](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/rubrique/Statistiques%20>%20Emploi%20>%20L'emploi%20des%20jeunes%20et%20des%20seniors%20>%20Les%20seniors%20et%20le%20marché%20du%20travail).
- [2] Minni C., avec la collaboration de Marioni P., Merlier R. et Omalek L., (2010), « Emploi et chômage des 50-64 ans en 2009 », *Dares Analyses*, n°039.
- [3] Waltisperger D. (2008), « Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi », *Premières Synthèses* n° 03.1, Dares.
- [4] Actes du colloque du 13 mars 2007 : « Âge et Travail – Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action », *Document d'Études* n° 125, juin 2007, Dares.
- [5] Code du travail, art. R. 322-7-2 ; Décret n° 2005-58 du 27 janvier 2005 applicable aux conventions tripartites conclues postérieurement au 30 janvier 2005.

Encadré 1

L'ENQUÊTE SANTÉ ET ITINÉRAIRE PROFESSIONNEL (SIP 2007)

L'enquête Santé et Itinéraire professionnel 2007 a été conçue conjointement par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du ministère de la Santé, avec le concours scientifique du Centre d'études de l'emploi (CEE). Sa mise en œuvre a été assurée par l'Insee. Elle poursuit l'objectif de mieux connaître les interactions entre emploi, conditions de travail et santé.

Le champ de l'enquête

Réalisée en fin d'année 2006 et au début de l'année 2007, elle s'est adressée aux ménages de France métropolitaine. Près de 14 000 itinéraires professionnels et leurs événements de santé ont été décrits par une population âgée de 20 à 74 ans, quelle que soit la situation des personnes vis-à-vis du marché du travail au moment de l'enquête, qu'elles soient actives occupées, au chômage ou inactives, retraitées ou non.

La reconstitution rétrospective du parcours professionnel

Les itinéraires sont découpés par chaque enquêté, en périodes d'emplois, de chômage ou d'inactivité. Cette reconstitution fournit un panorama global et rétrospectif du parcours.

L'approche longitudinale de l'enquête

Afin de contourner les biais de remémoration et de réinterprétation que peut comporter la reconstitution de l'itinéraire, les interactions entre l'emploi, le travail et la santé ont fait l'objet d'une première interrogation détaillée en 2006 et viennent de faire l'objet d'une seconde interrogation en 2010 (SIP 2010, deuxième vague de l'enquête) qui sera prochainement exploitée.

Périodes d'emploi et conditions de travail

Quatre types de périodes ont servi d'éléments de base à la reconstitution de l'itinéraire professionnel :

- les emplois longs de cinq ans ou plus ;
- les périodes de chômage d'une durée égale ou supérieure à un an (ou chômage de longue durée) ;
- les périodes d'inactivité d'une durée égale ou supérieure à un an ;
- les périodes d'emplois courts ne contenant que des emplois de moins de cinq ans et, éventuellement, de courtes périodes de chômage et d'inactivité de moins d'un an.

Chaque période d'emploi donne lieu à une description des conditions de travail, grâce à un module de onze questions relatives à la pénibilité physique du travail, aux horaires de travail, aux risques organisationnels et psychosociaux (charge de travail, pression professionnelle, reconnaissance du travail effectué...).

Ont été retenues, pour cette étude, les expositions passées et présentes à quatre pénibilités physiques repérées tout au long de l'itinéraire professionnel : expositions aux produits nocifs ou toxiques, au travail de nuit, au travail répétitif et à un travail physiquement exigeant.

CHAMP D'ANALYSE ET INDICATEURS STATISTIQUES

Le champ d'analyse

Les seniors âgés de 50 ans à 59 ans et dont le parcours contient au moins dix ans d'emploi (soit un échantillon, avant pondération, de 3 065 personnes).

Les indicateurs

- indicateurs d'emploi

Durée en emploi : sont considérées comme des périodes d'emploi, les années passées dans un emploi de longue durée au sens de l'enquête SIP 2007 (emploi d'une durée égale à cinq ans ou plus) ainsi que les périodes d'emplois de courte durée durant lesquelles les personnes se sont déclarées principalement en emploi (et non pas, par conséquent, souvent au chômage ou en inactivité).

Non-emploi des seniors : le non-emploi rassemble ici les personnes inactives (à la retraite, en préretraite, inactifs bénéficiant d'une reconnaissance d'un problème de santé), ainsi que les chômeurs.

- indicateurs de conditions de travail : les expositions aux pénibilités physiques durant le parcours professionnel

Dans l'enquête SIP 2007, quatre pénibilités physiques sont relevées tout au long de l'itinéraire professionnel. Il s'agit du travail de nuit (« Mon travail m'obligeait à ne pas dormir entre minuit et 5 heures du matin »), de l'exposition au travail répétitif (« Je devais effectuer un travail répétitif sous contraintes de temps ou un travail à la chaîne »), du travail physiquement exigeant (« Mon travail était physiquement exigeant : charges lourdes, postures pénibles, bruit, températures excessives, vibrations ») et de l'exposition à des produits toxiques ou nocifs (« J'étais exposé à des produits nocifs ou toxiques : poussières, fumées, microbes, autres agents infectieux, produits chimiques »). Les personnes sont considérées comme exposées pendant la période d'emploi décrite si elles ont répondu avoir été « toujours » exposées à la pénibilité, à l'exception du travail de nuit, pour lequel les réponses « toujours » ou « souvent » sont conservées ici.

Le choix d'un seuil de quinze ans d'exposition à la pénibilité renvoie à des seuils réglementaires usuels tels que ceux adoptées dans le cadre du dispositif CATS (cessation d'activité de certains travailleurs salariés) [5]

- indicateurs de santé

Reconnaissance administrative pour problème de santé : les personnes qui en bénéficient ne sont pas en emploi au moment de l'enquête et déclarent : percevoir une pension d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie ; percevoir une rente ou un capital pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ; percevoir une allocation pour adultes handicapés (AAH) ; percevoir une allocation compensatrice pour tierce personne ; avoir bénéficié d'un emploi pour travailleur handicapé ; posséder une carte d'invalidité.

Limitations d'activité : les personnes limitées dans leurs activités quotidiennes sont repérées dans l'enquête SIP 2007 par la question : « Êtes-vous limité depuis au moins 6 mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement ? Oui / Non ».



Dépêche n°136901
Paris, vendredi 3 septembre 2010,
18:43:01

Aurélie Gerlach
Ligne directe: 01 53 10 39 39

La Dares constate le manque de mobilisation des entreprises en matière de formation des seniors

« L'âge demeure un facteur discriminant dans l'accès à la formation. » C'est ce qu'indique une enquête de la Dares (ministère du travail), intitulée « Emploi des seniors : pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques », publiée vendredi 3 septembre 2010. Cette étude porte « sur la manière dont les établissements du secteur marchand employant des seniors gèrent leur main d'oeuvre la plus âgée, ainsi que sur leurs opinions envers ces travailleurs ». Elle s'appuie sur un échantillon de 532 000 entreprises et comporte un important volet sur la formation professionnelle. La Dares souligne notamment que « les dispositifs de formation professionnelle (actions de formation, DIF, périodes de professionnalisation) sont davantage mobilisés dans les établissements de grande taille ou intégrés à un groupe et dans ceux développant une GPEC ».

ACCÈS A LA FORMATION

« En 2006, sur 100 salariés, tous âges confondus, 44 en moyenne accèdent à une formation. Ce taux d'accès à la formation n'est que de 34 % pour les seniors (38 % pour les 50-54 ans, 31 % pour les 55- 59 ans et 24 % pour les 60-64 ans). En 2007, « seuls 37 % des établissements ont permis à des salariés seniors de bénéficier d'actions de formation professionnelle continue », ajoute la Dares qui précise que l'écart est important entre les petites et les grandes entreprises : « la proportion d'établissements formateurs de seniors est de 29 % pour les établissements de un à neuf salariés, de 44 % entre 10 et 49 salariés, de 73 % entre 50 et 249 salariés, de 81 % entre 250 et 499 salariés et de 95 % pour les établissements de plus de 500 salariés. »

Parmi les établissements de plus de 250 salariés formant des seniors, 73 % ont proposé des formations liées au développement des compétences générales, 66 % des formations liées à l'évolution des emplois et 58 % des formations liées à l'adaptation au poste de travail. Dans 10 % des établissements de 500 salariés et plus, des seniors ont accédé à des formations de préparation à la retraite en 2007.

DISPOSITIFS

« Parmi les dispositifs susceptibles de contribuer à une sécurisation des trajectoires professionnelles des salariés âgés, figurent le DIF (droit individuel à la formation), la VAE (validation des acquis de l'expérience), le bilan de compétences ainsi que les périodes de professionnalisation », relève la Dares. En 2007, 4 % des entreprises employant des seniors ont déclaré qu'au moins un senior a été concerné par une période de professionnalisation, 7 % par un DIF, 5 % par un bilan de compétences et 3 % par une VAE.

Par ailleurs, 12 % des établissements de moins de 50 salariés ont mis en place des entretiens de deuxième partie de carrière en 2007. « Ces entretiens sont nettement plus fréquents dans les grands établissements, de façon logiquement corrélée avec le nombre de salariés potentiellement concernés : ils concernent 37 % des établissements de 500 salariés ou plus. » Les entretiens abordent notamment les souhaits des salariés en matière de formation (86 % des établissements), les perspectives d'évolution du salarié (76 %), la prise de responsabilité et les objectifs individuels de professionnalisation (72 %), l'information sur le déroulement de la seconde partie de carrière et l'accès à la formation (71 %).



Dépêche n°171412
Paris, mardi 11 septembre 2012, 11:29:08

Florianne Finet
Ligne directe: 01 53 10 09 89

27 % des 55-64 ans participent à des activités de formation contre 50 % chez les 25-34 ans (OCDE)

« Dans les pays de l'OCDE, les individus qui participent à des activités formelles et/ou non formelles de formation sont, en moyenne, 27 % chez les 55-64 ans mais 50 % chez les 25-34 ans », indique l'édition 2012 de « Regards sur l'éducation », publiée le 11 septembre 2012 par l'organisation internationale (1). Ce document présente les indicateurs statistiques de l'OCDE, qui datent de 2007 pour l'essentiel, dans le but de permettre aux pays membres de l'organisation d'évaluer la performance de leur système d'éducation et de formation. L'organisation rappelle qu'elle juge « cruciale » la formation des adultes pour « relever les défis de la compétitivité économique et de l'évolution démographique, ainsi que pour lutter contre le chômage, la pauvreté et l'exclusion sociale qui marginalisent un nombre significatif d'individus dans tous les pays ».

La sous-représentation des seniors dans les apprenants adultes peut s'expliquer par leur durée « beaucoup plus courte » de présence potentielle dans l'entreprise pour rentabiliser le coût de l'investissement dans leur formation. L'OCDE met aussi en avant le fait « que les seniors attachent moins d'importance à l'acquisition de compétences nouvelles » et que « les employeurs proposent moins d'activités de formation aux travailleurs plus âgés », selon l'organisation internationale.

Dans les pays de l'OCDE, les activités non formelles de formation sont légèrement moins en rapport avec le travail chez les plus âgés que chez les plus jeunes : « en moyenne, 76 % des 55-64 ans et 84 % des 25-34 ans qui participent à ces activités le font pour des raisons professionnelles et personnelles ».

De plus, l'investissement consenti par an et par participant dans les activités non formelles de formation financées par les employeurs « est nettement plus élevé chez les hommes que chez les femmes » et augmente avec le niveau de formation.

20 % DES 65-74 ANS PARTICIPENT À DES ACTIVITÉS DE FORMATION AUX ETATS-UNIS

Par ailleurs, l'OCDE s'intéresse à la participation des 65-74 ans à des activités de formation. Elle est « supérieure à 20 % au États-Unis et au Royaume Uni » contre 4 % seulement en Espagne. Dans les six pays où des données sont disponibles (2), les seniors suivent davantage des formations s'ils sont diplômés de l'enseignement supérieur que s'ils sont peu instruits.

« Se renseigner est une étape importante sur la voie de la participation à des activités de formation pour adultes [...]. Dans tous les pays où les données sont comparables, les plus jeunes cherchent plus souvent à se renseigner que leurs aînés », souligne « Regards sur l'éducation ».

(1) Par activité formelle, l'OCDE entend « les activités organisées dans le système d'éducation, c'est-à-dire dans les établissements d'enseignement (écoles, collèges, universités et autres établissements à vocation pédagogique), qui constituent le parcours normal de la scolarisation des enfants et des jeunes. Les activités non formelles peuvent être organisées « dans des établissements d'enseignement ou ailleurs, et être suivies par des individus de tout âge. Selon les pays, il peut s'agir de programmes

d'alphabétisation pour adultes ou de programmes visant à dispenser une formation de base aux jeunes en décrochage scolaire, à inculquer des savoir-faire professionnels et des compétences utiles dans la vie, ou encore à enrichir la culture générale ».

(2) Royaume-Uni, Etats-Unis, Australie, Allemagne, Irlande et Espagne.

Contact : OCDE, Louise Fietz, Division des relations avec les médias, 01 45 24 80 91,
louise.fietz@oecd.org

À lire aussi

« Plus de 40 % des adultes participent chaque année à des activités formelles ou informelles de formation » (OCDE)

AEF n° 155004 du mardi 13 septembre 2011 - FP

Le taux d'accès des actifs français à la formation reste inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE (Regards sur l'éducation 2010)

AEF n° 137030 du mardi 7 septembre 2010 - FP

Regards sur l'éducation 2009 : l'OCDE s'inquiète des effets de la crise sur les entrées en alternance

AEF n° 119185 du mardi 8 septembre 2009 - FP

Dépêche n° 171412 © Copyright AEF - 1998/2013

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission, de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de AEF.

L'OCDE presse la France de se mobiliser pour l'emploi des seniors

La France, comme les autres pays de l'OCDE, doit faire face au défi du vieillissement de sa population. Le nombre de personnes de plus de 65 ans pourrait atteindre en 2050 58 % du nombre de celles de 20 à 64 ans, le double de la situation actuelle. Si les comportements sur le marché du travail restent inchangés, la population active française pourrait de plus commencer à décroître dès 2010 avec un vieillissement marqué : un actif sur quatre serait âgé de plus de 50 ans en 2010, pour un actif sur cinq actuellement.

En réponse au défi démographique, la France a privilégié lors de sa réforme des retraites de 2003 l'augmentation de la durée de la vie active pour assurer le financement des retraites à long terme. Ce pari sur l'augmentation de l'emploi des seniors n'est pas gagné. Actuellement, moins de la moitié des salariés passent directement de l'emploi à la retraite, les autres transitent par des dispositifs de non-emploi comme la préretraite, le chômage et, dans une moindre mesure, l'invalidité avec très peu de chances de retour vers l'emploi (graphique 1). De fait, l'âge effectif de sortie de la population active est peu élevé en France en comparaison des autres pays et a chuté depuis 40 ans (graphique 2).

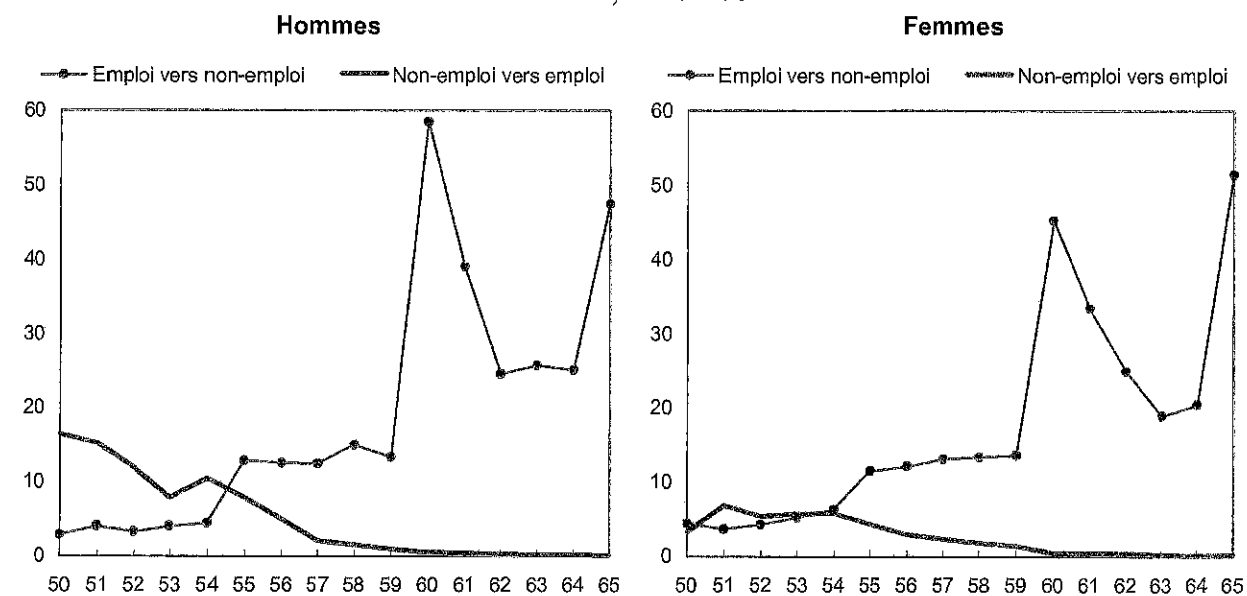
Par rapport aux autres pays de l'OCDE, la France connaît un faible taux d'emploi des personnes de plus de 50 ans, particulièrement chez les travailleurs peu qualifiés. Relever le taux d'emploi des seniors alors que le taux de chômage global est voisin de 10 % rend la tâche des autorités françaises particulièrement difficile. Mais une leçon à retenir du passé est que les politiques d'éviction des seniors du marché du travail ne se sont pas pour autant traduites par plus d'opportunités d'emploi pour les autres groupes d'âge. En fait, l'expérience internationale montre que les pays qui ont réussi à relever le taux d'emploi des plus âgés l'ont fait dans un contexte de promotion de l'emploi pour tous et de baisse globale du taux de chômage.

Si l'OCDE reconnaît que les autorités françaises ont déjà agi sur de nombreux fronts pour promouvoir l'emploi des seniors, il reste encore beaucoup à faire. Le nouveau rapport de l'OCDE, **Vieillesse et politiques de l'emploi en France**, souligne qu'il est indispensable de changer les perceptions et les pratiques des différents acteurs par rapport à l'âge et de préparer les salariés à la perspective de travailler plus longtemps. La France devrait adopter une stratégie d'ensemble autour de quatre axes qui se renforcent mutuellement et à travers des mesures très concrètes :

1. ***mieux mobiliser les acteurs sur le terrain***
 - Mener une campagne de communication nationale sur l'atout que représente l'expérience au travail.
2. ***promouvoir la participation à un âge plus avancé et offrir plus de choix au moment du départ à la retraite***
 - Continuer à réduire les possibilités de préretraite.
 - Engager une réforme de la dispense de recherche d'emploi.
 - Ajuster l'âge de départ à la retraite en fonction des évolutions démographiques.
 - Rendre la retraite progressive attrayante et plus accessible.
3. ***lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans***
 - Revoir les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté.
 - Diffuser plus largement les bonnes pratiques mises en place dans les entreprises.
 - Mettre en place des bonnes pratiques vis-à-vis des seniors dans le secteur public.
 - Supprimer la contribution Delalande ou la réformer en véritable *bonus-malus*.
4. ***renforcer l'employabilité des travailleurs***
 - Mettre l'accent sur la formation professionnelle pour tous les travailleurs.
 - Établir un suivi quantitatif des objectifs de formation après 45 ans.
 - Renforcer les actions du Service public de l'emploi en faveur du retour à l'emploi des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.
 - Améliorer les conditions de travail pour tous.

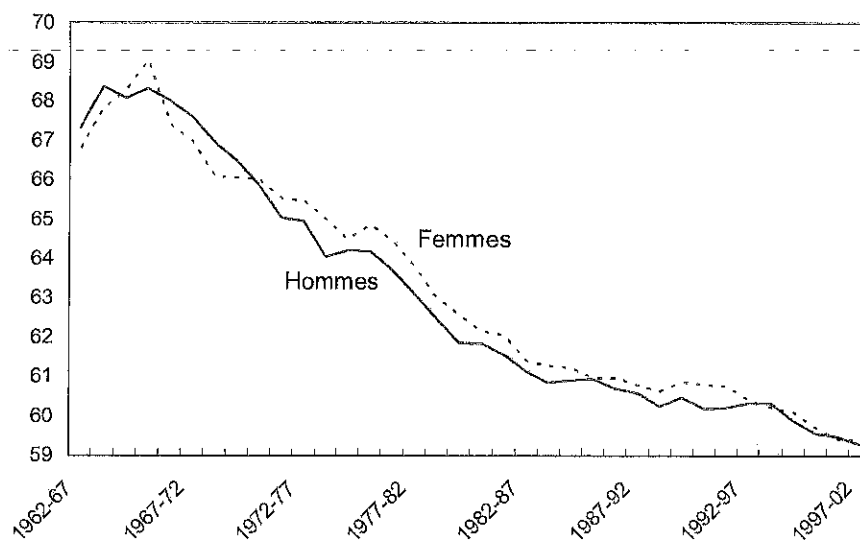
Ce rapport est l'un des 21 rapports nationaux publiés par l'OCDE dans la série **Vieillesse et politiques de l'emploi**. Une version complète en anglais de cet ouvrage paraîtra en juin 2005.

Graphique 1. Probabilités de transition par âge entre l'emploi et le non emploi, France, 1990-2002



Source : OCDE, *Vieillesse et politiques de l'emploi - France*.

Graphique 2. Âge effectif de sortie de la population active, France, 1962-2002



Source : OCDE, *Vieillesse et politiques de l'emploi - France*.

Pour plus d'information, les journalistes sont invités à contacter la Division des Relations avec les Medias de l'OCDE au (33) 1 45 24 97 00 news.contact@oecd.org ou l'auteur du rapport, Anne Sonnet au (33) 1 45 24 91 69 anne.sonnet@oecd.org.



Legifrance.gouv.fr

LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT

En savoir plus sur ce texte...

JORF n°0053 du 3 mars 2013 page 3943
texte n° 1

LOI

LOI n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération

NOR: ETSX1239711L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-665 DC en date du 28 février 2013 ;
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1

Le chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé est complété par les mots : « et à la gestion des âges » ;

2° L'article L. 5121-7 devient l'article L. 5121-22 ;

3° La section 4 est ainsi rédigée :

« Section 4

« Contrat de génération

« Art. L. 5121-6.-Le contrat de génération a pour objectifs :

« 1° De faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;

« 2° De favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

« 3° D'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

« Il est mis en œuvre, en fonction de la taille des entreprises, dans les conditions prévues à la présente section.

« Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial mentionnés à l'article L. 5121-9.

« Sous-section 1

« Modalités de mise en œuvre

« Art. L. 5121-7.-Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux I à V de l'article L. 5121-17.

« Art. L. 5121-8.-Les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues à l'article L. 5121-17 et qu'en outre :

« 1° Elles sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe respectant les articles L. 5121-10 et L. 5121-11. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les accords peuvent être conclus dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;

« 2° A défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues à l'article L. 2232-21, l'employeur a élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12 ;

« 3° A défaut d'accord collectif ou de plan d'action, elles sont couvertes par un accord de branche étendu conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11.

« Art. L. 5121-9.-Les entreprises employant au moins trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins trois cents salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins trois cents salariés sont soumis à une pénalité, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12.

« Sous-section 2

« Accords collectifs et plans d'action

« Art. L. 5121-10.-Un diagnostic est réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche mentionné à l'article L. 5121-11. Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnés aux articles L. 2241-3 et L. 2242-5. Le diagnostic est joint à l'accord. Son contenu est précisé par décret.

« Art. L. 5121-11.-L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche est applicable pour une durée maximale de trois ans. Il comporte :

« 1° Des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Ces engagements sont associés à des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. L'accord collectif comporte des objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée ainsi que d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés. Il précise les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en particulier les moins qualifiés, des salariés âgés et des référents au plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ainsi que les modalités retenues pour la mise en œuvre de la transmission des savoirs et des compétences ;

« 2° Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements mentionnés au 1° ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation ;

« 3° Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés.

« L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche comporte des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.

« Il assure, dans le cadre de son objet mentionné à l'article L. 5121-6, la réalisation des objectifs :

« a) D'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois ;

« b) D'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

« L'accord de branche comporte des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les autres domaines d'action dans lesquels des engagements peuvent être prévus par l'accord collectif.

« Art. L. 5121-12.-L'élaboration d'un plan d'action est précédée de la réalisation du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10. Ce diagnostic est joint au plan d'action.

« Le plan d'action est applicable pour une durée maximale de trois ans et comporte les éléments prévus à l'article L. 5121-11.

« L'employeur soumet le plan d'action à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

« Le plan d'action, le procès-verbal de désaccord ainsi que l'avis mentionné au troisième alinéa du présent article font l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6. Le procès-verbal de désaccord est signé par l'employeur et des délégués syndicaux ou, en leur absence, par les représentants du personnel mentionnés à l'article L. 2232-21 avec lesquels une négociation a été ouverte. Il mentionne le nombre et les dates des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord ainsi que les propositions respectives des parties.

« L'employeur consulte chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés.

« Art. L. 5121-13.-I. — L'accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou le plan d'action, et le diagnostic annexé font l'objet d'un contrôle de conformité aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 par l'autorité administrative compétente, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« II. — La conformité de l'accord de branche aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 est examinée à l'occasion de son extension.

« Art. L. 5121-14.-Lorsque l'autorité administrative compétente constate qu'une entreprise ou un établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 ne sont pas couverts par un accord collectif ou un plan d'action, ou sont couverts par un accord collectif ou un plan d'action non conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12, elle met en demeure l'entreprise ou l'établissement public de régulariser sa situation.

« En cas d'absence de régularisation par l'entreprise ou l'établissement public, la pénalité prévue à l'article L. 5121-9 s'applique. Le montant de la pénalité est plafonné à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du

premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 10 % du montant de la réduction dégressive prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code. Pour fixer le montant de la pénalité, l'autorité administrative évalue les efforts constatés pour conclure un accord collectif ou établir un plan d'action conforme aux mêmes articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 ainsi que la situation économique et financière de l'entreprise ou de l'établissement public.

« La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale.

« Le produit de la pénalité est affecté à l'Etat.

« Art. L. 5121-15.-L'entreprise ou l'établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 transmettent chaque année à l'autorité administrative compétente, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif ou du plan d'action, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce document est également transmis, d'une part, aux délégués syndicaux et, d'autre part, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, aux salariés.

« A défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète, l'entreprise ou l'établissement public sont mis en demeure de communiquer ce document ou de le compléter dans un délai d'un mois.

« A défaut d'exécution de la mise en demeure, l'autorité administrative compétente prononce une pénalité dont le montant est fixé par décret.

« La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale.

« Le produit de la pénalité est affecté à l'Etat.

« Art. L. 5121-16.-Les branches couvertes par un accord étendu transmettent chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'Etat.

« Sous-section 3

« Modalités de l'aide

« Art. L. 5121-17.-I. — Les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

« 1° Elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de vingt-six ans ou un jeune de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire du travail à temps plein ;

« 2° Elles maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :

« a) Un salarié âgé d'au moins cinquante-sept ans ; ou

« b) Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche ; ou

« c) Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

« II. — L'aide ne peut être accordée à l'entreprise lorsque celle-ci :

« 1° A procédé, dans les six mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ; ou

« 2° N'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

« III. — La rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude de l'un des salariés ouvrant à l'entreprise le bénéfice d'une aide entraîne son interruption.

« IV. — Le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude d'un salarié âgé de cinquante-sept ans ou plus ou d'un salarié âgé de cinquante-cinq ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé entraîne la perte d'une aide associée à un binôme.

« V. — Un décret en Conseil d'Etat définit les cas dans lesquels le départ des salariés mentionnés aux I à IV n'entraîne pas la perte d'une aide associée à un binôme.

« VI. — Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-8 couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action, l'aide est accordée, après validation par l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action, pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action. Pour les entreprises mentionnées au même article couvertes par un accord de branche étendu, l'aide est accordée

pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10.

« Art. L. 5121-18.-Les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéficient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins cinquante-sept ans, embauche un jeune, dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

« Art. L. 5121-19.-Le versement de l'aide est assuré par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, selon les modalités prévues au 4° de ce même article.

« Art. L. 5121-20.-Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47.

« Art. L. 5121-21.-La durée et le montant de l'aide sont fixés par décret. Le montant de l'aide est calculé au prorata de la durée hebdomadaire du travail des salariés ouvrant droit à cette aide. »

Article 2

I. — Le premier alinéa de l'article L. 2241-4 du même code est ainsi modifié :

1° Les mots : « et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, » sont supprimés ;

2° Sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées :

« La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie. »

II. — Après la référence : « L. 2242-16 », la fin de l'article L. 2242-19 du même code est ainsi rédigée : « peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 1° de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie. »

III. — A l'article L. 2243-2 du même code, les références : « , L. 2242-11 à L. 2242-14 et L. 2242-19 » sont remplacées par les références : « et L. 2242-11 à L. 2242-14 ».

IV. — Après le premier alinéa de l'article L. 5121-3 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le dispositif d'appui à la conception prévu au premier alinéa est ouvert aux entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 pour la mise en œuvre du contrat de génération. »

Article 3

I. — La section 1 du chapitre VIII ter du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale est abrogée.

II. — A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 241-3 du même code, les mots : « , par la pénalité prévue à l'article L. 138-24 » sont supprimés.

Article 4

I. — Le Gouvernement est habilité, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, à modifier par ordonnance le code du travail applicable à Mayotte afin d'y rendre applicables et d'y adapter les dispositions de la présente loi.

II. — Le projet de loi de ratification de l'ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant celui de sa publication.

Article 5

I. — La pénalité prévue à l'article L. 5121-9 du code du travail est applicable aux entreprises et aux établissements publics qui n'ont déposé ni accord collectif ni plan d'action auprès de l'autorité administrative compétente au 30 septembre 2013.

II. — L'aide mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code est ouverte aux entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 dudit code à compter de la date de promulgation de la présente loi, pour les embauches réalisées à compter du 1er janvier 2013.

III. — Par dérogation au 1° du I de l'article L. 5121-17 du code du travail, les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 du même code bénéficient d'une aide lorsqu'elles remplissent les autres conditions de l'article L. 5121-17 dudit code et qu'elles embauchent en contrat à durée indéterminée un jeune à l'issue du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation conclu avec lui avant ses vingt-six ans, ou avant ses trente ans lorsqu'il s'agit d'un jeune bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, et avant la date de promulgation de la présente loi.

Article 6

Pendant une durée de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, le corps de l'inspection du travail est accessible, sans préjudice des voies d'accès prévues par le statut particulier de ce corps, par la voie d'un examen professionnel ouvert aux agents relevant du corps des contrôleurs du travail, dans la limite d'un contingent annuel. Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article 7

A compter du 30 juin 2014, un rapport du Gouvernement est déposé au Parlement, chaque année, sur la mise en œuvre du contrat de génération. Il précise le nombre d'accords d'entreprise, de groupe et de branche conclus, de plans d'action élaborés et d'entreprises n'étant couvertes ni par un accord ni par un plan d'action. Il évalue le nombre de créations d'emploi qui en résultent. Ce rapport analyse également les difficultés de mise en œuvre rencontrées par les entreprises et l'administration.

Il présente l'application du contrat de génération dans les départements et régions d'outre-mer.

Trois ans après la promulgation de la présente loi, il évalue l'opportunité de modifier les conditions d'âge pour accéder au dispositif et de mettre en place, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés, une pénalité en cas d'absence d'accord d'entreprise ou de plan d'action.

Article 8

La section 3 du chapitre III du titre III du livre Ier de la cinquième partie du code du travail est abrogée.

Article 9

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-665 DC du 28 février 2013.]

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 1er mars 2013.

François Hollande

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

Jean-Marc Ayrault

Le ministre du-travail, de l'emploi,

de la formation professionnelle

et du dialogue social,

Michel Sapin

Le ministre des outre-mer,

Victorin Lurel

(1) Loi n° 2013-185. — Travaux préparatoires : Assemblée nationale : Projet de loi n° 492 ; Rapport de M. Christophe Sirugue, au nom de la commission des affaires sociales, n° 570 ; Discussion les 15 et 16 janvier 2013 et adoption, après engagement de la procédure accélérée, le 23 janvier 2013 (TA n° 81). Sénat : Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 289 (2012-2013) ; Rapport de Mme Christiane Demontès, au nom de la commission des affaires sociales, n° 317 (2012-2013) ; Texte de la commission n° 318 (2012-2013) ; Discussion les 5 et 6 février 2013 et adoption le 6 février 2013 (TA n° 90, 2012-2013). Rapport de Mme Christiane Demontès, au nom de la commission mixte paritaire, n° 346 (2012-2013) ; Texte de la commission n° 347 (2012-2013) ; Discussion et adoption le 12 février 2013 (TA n° 98, 2012-2013). Assemblée nationale : Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 710 (2012-2013) ; Rapport de M. Christophe Sirugue, au nom de la commission mixte paritaire, n° 713 ; Discussion et adoption le 14 février 2013 (TA n° 86). — Conseil constitutionnel : Décision n° 2013-665 DC du 28 février 2013 publiée au Journal officiel de ce jour.



Les Fiches pratiques

Les Fiches pratiques de l'emploi et de la formation professionnelle

M 13

Contrat de génération

Un pacte générationnel entre un jeune en recherche d'emploi, un senior et une entreprise

Donner leur place à tous les âges dans l'entreprise, avec 3 objectifs majeurs : l'emploi des jeunes en CDI, le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors, la transmission des compétences et des savoir-faire.

Qui ?

Pour quels employeurs ?

Tous les employeurs de droit privé (entreprises, établissements publics industriels et commerciaux de 300 salariés et plus). Mais le contrat de génération est adapté à chaque taille d'entreprise. En effet, si le contrat de génération concerne toutes les entreprises, elles n'ont pas toutes les mêmes leviers en matière d'emploi, ni les mêmes capacités de négociation, la mise en œuvre du contrat de génération est donc différenciée selon la taille des entreprises...

Les entreprises de moins de 50 salariés (même les entreprises individuelles) peuvent bénéficier d'une aide de 4000€ par an et d'un appui conseil

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'une aide de 4000€ par an, conditionnée à une négociation préalable, et d'un appui conseil.

Les entreprises de 300 salariés et plus doivent négocier un accord Contrat de génération ou élaborer un plan d'action.

Pour quels salariés ?

Le contrat de génération devrait couvrir à terme l'intégralité des salariés jeunes et seniors des entreprises de 300 salariés et plus, soit :

800 000 jeunes de moins de 26 ans

400 000 seniors de 57 ans et plus

Pour vous, en tant que jeune ou senior, cela signifie :

bénéficier des actions mises en œuvre par les entreprises dans le cadre de leurs accords ou plans d'actions

bénéficier d'une embauche ou d'un maintien en emploi pour les salariés des entreprises de moins de 300 salariés

Quoi ?

Votre entreprise compte moins de 50 salariés

Vous pouvez bénéficier d'une aide de l'Etat au titre du contrat de génération

Le principe : un binôme entre un jeune et un senior

L'aide s'élève à 12 000 euros sur 3 ans par binôme, 4 000 euros par an, soit 1000 euros versés chaque trimestre.

Les conditions pour obtenir l'aide...

- Vous embauchez en contrat à durée indéterminée un jeune d'au moins 16 ans et de moins de 26 ans - au 1er jour de l'exécution de son contrat - ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés. Cette condition s'apprécie au 1er jour de l'exécution de son contrat de travail.

Dérogation : vous avez recruté un jeune de moins de 26 ans en CDD, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation avant le 1er mars 2013. Vous aimeriez transformer son contrat en CDI : vous pouvez bénéficier de l'aide associée au contrat de génération, même s'il a atteint ou dépassé 26 ans lorsque son contrat est transformé en CDI.

- Vous maintenez dans l'emploi un senior de 57 ans ou plus (ou de 55 ans ou plus pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés) ou recruté à 55 ans ou plus. Le salarié senior peut être embauché en même temps que le jeune.

- Votre entreprise est à jour de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations sociales, salariales et patronales

- Votre entreprise n'a pas procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste sur lequel est prévue l'embauche.

Vous avez embauché un jeune en CDI depuis le 1er janvier 2013 ? Bénéficiez de l'aide si vous en faite la demande avant le 15 juin 2013.

Votre entreprise compte (ou appartient à un groupe) entre 50 et moins de 300 salariés

Vous pouvez bénéficier d'une aide au titre du contrat de génération si vous négociez un accord collectif.

Le principe : un binôme entre un jeune et un senior, un accord

L'aide s'élève à 12 000 euros sur 3 ans par binôme, 4 000 euros par an, soit 1000 euros versé chaque trimestre.

Les conditions pour obtenir l'aide...

Négociez un accord collectif

Votre entreprise doit négocier et conclure un accord ou un plan d'action sur le contrat de génération, ou être couverte par un accord de branche étendu portant sur le contrat de génération. Ces documents doivent comporter des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences.

Embauchez un jeune en CDI et maintenez un senior en emploi

- Après avoir conclu l'accord ou établi le plan d'action, vous embauchez en contrat à durée indéterminée un jeune d'au moins 16 ans et de moins de 26 ans au 1er jour de l'exécution de son

contrat(ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés) au 1er jour de l'exécution de son contrat de travail.

- Dérogation : vous avez recruté un jeune de moins de 26 ans en CDD, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation avant le 1er mars 2013. Vous aimeriez transformer son contrat en CDI : vous pouvez bénéficier de l'aide associée au contrat de génération, même s'il a atteint ou dépassé 26 ans lorsque son CDI commence.

- Vous maintenez dans l'emploi un senior de 57 ans ou plus (ou de 55 ans ou plus pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés) ou recruté à 55 ans ou plus. Le salarié senior peut être embauché en même temps que le jeune.

- Votre entreprise est à jour de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations sociales, salariales et patronales.

- Votre entreprise n'a pas procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche du jeune à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l' inaptitude sur le poste sur lequel est prévue l'embauche.

Vous avez embauché un jeune en CDI depuis le 1er janvier 2013 ? Bénéficiez de l'aide si vous en faite la demande avant le 15 juin 2013.

Votre entreprise compte (ou appartient à un groupe) de 300 salariés et plus

Vous avez l'obligation de négocier sur le contrat de génération

- Votre entreprise négocie et conclut un accord ou, à défaut, établit un plan d'action sur le contrat de génération portant sur des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences : (liste des accords). Il est transmis à la Direccte qui exerce un contrôle de conformité. L'accord peut aussi être négocié au niveau du groupe. En revanche, un accord de branche ne suffit pas.

- Vous transmettez à la Direccte un document d'évaluation annuel de la mise en œuvre de l'accord ou du plan.

Avant le 30 septembre 2013

A défaut d'accord ou plan d'action, votre entreprise sera assujettie à une pénalité. Celle-ci est plafonnée à 1% de la masse salariale au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou plan d'action conforme, ou à 10 % des exonérations de cotisation dont vous bénéficiez s'il s'agit d'un montant supérieur.

Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération

Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération

Comment ?

Votre entreprise compte moins de 50 salariés

1. Déposez votre demande d'aide à Pôle emploi services à l'aide du formulaire de demande d'aide

Vous n'avez pas de pièces justificatives à fournir (mais vous devez les conserver en cas de contrôle).

2. Effectuez votre demande au plus tard dans les 3 mois suivant le premier jour du contrat de votre jeune salarié.

3. L'aide vous est versée tous les trimestres, après actualisation des données par votre entreprise.

4. À la fin de chaque trimestre, Pôle emploi services 39 95 vous envoie une demande d'actualisation. Vous devez simplement confirmer, dans le mois qui suit, que les deux salariés sont toujours présents et que les conditions liées à l'aide ne sont pas modifiées.

Votre entreprise compte (ou appartient à un groupe) entre 50 et moins de 300 salariés

1. Réalisez un diagnostic pour analyser la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de votre entreprise.

2. Accord/plan d'action d'entreprise ou accord de branche

> Soit vous négociez un accord au niveau de votre entreprise. Vous le déposez auprès de la Direccte accompagné d'une fiche descriptive et du diagnostic préalable. (à remplir en ligne à venir).

Un contrôle est effectué par la Direccte dans les trois semaines à compter de la date de dépôt.

Si vous avez moins de 200 salariés et pas de délégué syndical dans votre entreprise, vous pouvez conduire cette négociation avec vos représentants du personnel ou avec un salarié mandaté par une organisation syndicale.

Si la négociation n'aboutit pas, elle donne lieu à un PV de désaccord. Vous pouvez alors élaborer un plan d'action. Vous pouvez également élaborer directement un plan d'action si vous n'avez pas de négociateur au sein de votre entreprise. Le plan d'action est soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des représentants du personnel. Vous devez le transmettre à la Direccte, avec cet avis et le diagnostic préalable. Sa conformité sera examinée dans un délai de 6 semaines.

Dès que vous avez reçu la décision de conformité, vous pouvez déposer une demande d'aide au titre du contrat de génération.

> Soit votre entreprise est couverte par un accord de branche. Dans ce cas, vous déposez seulement auprès des services de la Direccte le diagnostic spécifique à votre entreprise. Vous pouvez ensuite déposer une demande d'aide.

3. Déposez votre demande d'aide à Pôle emploi services à l'aide du formulaire de demande d'aide. Vous n'avez pas de pièces justificatives à fournir (mais vous devez les conserver en cas de contrôle).

4. L'aide vous est versée tous les trimestres, après actualisation des données de votre entreprise. Exemple Si le jeune est embauché le 25 mai et la demande déposée le 25 mai, vous recevrez le premier versement au plus tard un mois après la fin du trimestre, après actualisation auprès de Pôle emploi, soit au maximum le 30 juillet. Ce premier versement est proratisé en fonction de la date d'embauche au 25 mai, soit pour la période du 25 mai au 30 juin. Pour le trimestre suivant, Pôle emploi services enverra une demande d'actualisation le 20 septembre. Vous devez confirmer avant le 30 octobre que les conditions liées à l'aide n'ont pas changé. L'aide vous sera versée au plus tard un mois après l'actualisation pour la totalité du trimestre.

5. Effectuez votre demande au plus tard dans les 3 mois suivant le premier jour du contrat de votre jeune salarié.

6. À la fin de chaque trimestre, Pôle emploi services vous envoie une demande d'actualisation. Vous devez simplement confirmer, dans le mois qui suit, que les deux salariés sont toujours présents et que les conditions liées à l'aide ne sont pas modifiées.

L'accord ou le plan d'action portant sur le contrat de génération est déposé à la Direccte accompagné d'une fiche descriptive (prochainement en ligne) et du diagnostic préalable.

Si vous êtes couvert par un accord de branche étendu, il vous faut seulement transmettre à la Direccte un diagnostic comportant les éléments listés ci-dessous.

Le contrôle est effectué par la Direccte dans les trois semaines à compter de la date de dépôt pour un accord, six semaines pour un plan d'action. L'absence de réponse de l'administration vaut refus de validation. Il convient donc d'attendre la décision expresse de validité de l'accord ou du plan d'action pour solliciter une aide auprès de Pôle emploi.

Votre entreprise de moins de 300 salariés peut bénéficier d'un appui à la mise en œuvre d'une gestion active des âges via l'appui conseil GPEC, avec la Direccte de votre région.

Pour vous aider à :

- Réaliser un diagnostic des ressources humaines de l'entreprise orienté sur la question des âges (pyramide des âges, départs en retraite prévus, recrutements envisagés, perspectives d'évolution de l'entreprise, identification des compétences clés...)
- Mettre en œuvre des actions en faveur d'une gestion active des âges permettant notamment l'embauche de jeunes en CDI, le maintien en emploi des seniors et la transmission des compétences (construction de référentiel métiers, fiches de poste, processus d'accueil des nouveaux recrutés, mise en place de référents, parcours de formations des jeunes et seniors...)

Cas d'interruption ou de maintien de l'aide

Rupture du contrat de travail du jeune -> Interruption de l'aide à compter du dernier jour travaillé du jeune

Modification de la durée du travail de la jeune inférieure à 80 % -> Interruption totale de l'aide à compter du premier jour du trimestre civil au cours duquel cette modification a été déclarée.

Rupture du contrat de travail du salarié âgé, dans les six mois qui suivent le 1er jour d'exécution du contrat de travail du salarié jeune -> Interruption totale de l'aide à compter du dernier jour travaillé du salarié âgé

Rupture du contrat de travail du salarié âgé, dans les six mois qui suivent le 1er jour d'exécution du contrat de travail du jeune, pour les motifs de départ en retraite, licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude physique ou décès -> Maintien de l'aide dans sa totalité pour le trimestre civil.

Rupture du contrat de travail du salarié âgé, au delà des six mois qui suivent le 1er jour d'exécution du contrat de travail du jeune, pour les motifs de licenciement pour motif économique, licenciement pour cause réelle et sérieuse autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude, rupture conventionnelle -> Interruption totale de l'aide à compter du dernier jour travaillé du salarié âgé

Rupture du contrat de travail du salarié âgé, au delà des six mois qui suivent le 1er jour d'exécution du contrat de travail du salarié jeune, pour les motifs de départ à la retraite, démission, décès, licenciement pour faute, grave ou lourde ou inaptitude -> Maintien de l'aide en totalité

Départ du chef d'entreprise -> Interruption totale de l'aide à compter de son départ

Votre entreprise compte (ou appartient à un groupe) de 300 salariés et plus

1. Réalisez un diagnostic pour analyser la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de votre entreprise.
2. Une fois l'accord négocié ou le plan d'action élaboré, déposez-le auprès de la Direccte accompagné d'une fiche descriptive (lien modèle à venir) et du diagnostic préalable.

Pour élaborer un plan d'action, vous devez avoir engagé une négociation qui s'est conclue par un PV de désaccord.

Vous pouvez également élaborer un plan d'action si vous constatez l'absence de négociateur dans votre entreprise.

Le plan d'action est soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des représentants du personnel. Vous devez le transmettre à la DIRECCTE, avec cet avis et le diagnostic préalable.

3. Un contrôle est effectué par la Direccte dans les trois semaines à compter de la date de dépôt, six semaines pour un plan d'action. Le défaut de réponse de l'administration dans ces délais vaut conformité de votre accord ou plan d'action.

4. Transmettez annuellement un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord ou du plan. À défaut, votre entreprise sera assujettie à une pénalité de 1500 € par mois de retard.

L'accord ou le plan d'action portant sur le contrat de génération est déposé à la Direccte accompagné d'une fiche descriptive et du diagnostic préalable.

Si vous êtes couvert par un accord de branche étendu, il vous faut seulement transmettre à la DIRECCTE un diagnostic comportant les éléments listés ci-dessus.

Le contrôle est effectué par la Direccte dans les trois semaines à compter de la date de dépôt pour un accord, six semaines pour un plan d'action. L'absence de réponse de l'administration vaut validation de l'accord ou du plan d'action.

Vous devez transmettre annuellement un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord ou plan d'action auprès des services de la Direccte. À défaut, votre entreprise sera assujettie à une pénalité de 1500 € par mois de retard.

Contenu du document d'évaluation :

- Actualisation des données chiffrées du diagnostic
- Suivi des indicateurs pour chaque engagement (recrutement de jeunes en cdi notamment)
- Suivi des actions de transmission des savoirs et des compétences
- Suivi des autres engagements contenus dans l'accord
- Objectifs de progression

Si les actions prévues n'ont pas été mises en œuvre, vous devez le justifier, dans toute la mesure du possible. En l'absence de justification, l'administration pourra vous adresser un courrier d'observations qui sera transmis aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel.

Que doit contenir l'accord ou le plan d'action ?

Le diagnostic

Il est préalable à l'accord ou au plan d'action, et analyse la situation de l'emploi des jeunes et des seniors, de la gestion des âges et de l'égalité femmes / hommes au sein de l'entreprise.

Il est obligatoire et permet de partir de la situation spécifique de votre entreprise pour mettre en place des actions pertinentes.

Le diagnostic doit porter sur les éléments suivants

1° La pyramide des âges ;

2° Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années disponibles ;

Ces caractéristiques peuvent comprendre par exemple les types de contrat de travail des salariés jeunes et seniors, leur niveau de qualification, la fréquence du recours au temps partiel, l'ancienneté moyenne ou tout autre élément que vous jugerez pertinent pour décrire la situation de ces salariés dans l'entreprise.

3° Les prévisions de départ à la retraite ; Il est conseillé de recenser les salariés susceptibles de partir en retraite pendant la durée de l'accord, c'est-à-dire pendant les trois années à venir.

4° Les perspectives de recrutement ;

Si vous le pouvez, il est conseillé là-aussi d'essayer d'anticiper vos besoins sur les trois années à venir.

5° Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites « compétences clés » ;

Il s'agit des compétences dont la perte pourrait fragiliser le bon fonctionnement ou la compétitivité de votre entreprise. Il est recommandé de porter une attention particulière aux compétences qui sont détenues par des salariés âgés, susceptibles de partir en retraite à une échéance proche.

6° Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité, telles qu'identifiées le cas échéant dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

7° Les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

C'est important car le contrat de génération peut vous aider à atteindre plus de mixité en privilégiant les recrutements féminins dans les métiers sur lesquels vous avez une majorité de salariés hommes, et inversement.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lorsqu'ils existent.

L'accord

Un même accord peut porter à la fois sur les thématiques du contrat de génération et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'accord est conclu pour trois ans au maximum. L'accord, ou à défaut le plan d'action, doit comporter des engagements en matière :

- d'intégration durable des jeunes
- de recrutement et de maintien en emploi des seniors
- de transmission des savoirs et des compétences

Les accords ou plans d'action relatifs au contrat de génération doivent impérativement contenir :

- Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur ;

L'Etat ne définit pas a priori ce qu'est un jeune ou un senior. En effet, cela peut dépendre de la pyramide des âges de votre entreprise : si vous recrutez par exemple beaucoup de jeunes, il est possible que les salariés de 27 ou 28 présentent déjà une certaine ancienneté et vous pouvez alors fixer une borne d'âge inférieure pour cibler les nouveaux recrutés. Il est aussi possible que vous n'ayez pas ou peu de salariés âgés, auquel cas vous pouvez avoir intérêt à fixer une borne précoce pour les seniors afin de vous concentrer sur des actions de prévention du vieillissement. Votre diagnostic doit vous aider à fixer les bornes d'âge pertinentes.

- S'agissant des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes :

1 - Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ; Vous pouvez établir ces objectifs en valeur absolue, en tenant compte de vos perspectives de recrutements, ou en proportion des recrutements futurs.

2 - Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;

3- Les modalités de mise en oeuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;

4 -Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ;

Le Gouvernement encourage les entreprises à accueillir des alternants et des stagiaires pour contribuer à la formation des jeunes. Toutefois, le recours aux stages doit être maîtrisé, les stagiaires n'ayant pas vocation à pourvoir des emplois permanents.

5 - Le cas échéant, la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants ;

Ces freins peuvent constituer de vraies difficultés pour les jeunes salariés et compliquer leur intégration durable dans l'entreprise. Les outils que vous pourrez mobiliser pour les aides contribueront sans aucun doute à leur fidélisation.

- S'agissant des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés :

1 - Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

Ces objectifs peuvent être là aussi fixés soit en valeur absolue, soit en proportion, des seniors présents dans l'entreprise, ou des embauches à venir.

2- Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; Des professionnels peuvent vous aider pour mettre en place ce type de mesures, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de la DIRECCTE ou de votre organisation professionnelle.

3 - Les actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :

@ recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;

@ anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;

@ organisation de la coopération intergénérationnelle ;

@ développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;

@ aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

L'accord ou le plan d'action définit des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes.

Il peut également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés. Il veille à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic.

Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :

- La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;

- L'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail. Ces possibilités ne sont bien sûr pas limitatives, à vous d'organiser les transferts de compétences de la manière la plus efficace en fonction de vos métiers et de l'organisation de votre entreprise.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois

Dans le cadre du contrat de génération, vous devez prendre en compte ces questions. Cela peut passer par une amélioration de la mixité dans les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Si le niveau de qualification des hommes est moindre que celui des femmes (ou inversement), vous pouvez prévoir des actions de formation ciblées sur ce déséquilibre.

Vous pouvez également envisager des modalités d'intégration des jeunes favorisant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière. Il peut exister dans l'entreprise des discriminations inconscientes, qui font par exemple que les salariés accèdent de moins en moins à la formation à partir d'un certain âge. Ou que les candidats au recrutement sont écartés lorsqu'ils sont supposés proches de la retraite.

Le contrat de génération peut être l'occasion de repérer ce type de discriminations et d'y remédier. Il peut aussi permettre de prendre des mesures par exemple pour favoriser des déroulements de carrière équivalents entre les hommes et les femmes, indépendamment des congés parentaux.

L'accès à la formation

L'accord ou le plan d'action doit prévoir les modalités d'accès au plan de formation pour les salariés âgés, les référents et les jeunes. Il est particulièrement important de s'assurer de cet accès pour les salariés seniors qui accèdent statistiquement beaucoup moins à la formation que les autres. Et en général pour les salariés peu qualifiés pour lesquels la formation est une condition de progression professionnelle et d'adaptation au changement.

L'accord ou le plan d'action comporte également des éléments pratiques :

- le calendrier prévisionnel de mise en oeuvre des différents engagements
- les modalités de suivi de la mise en oeuvre de l'accord ou du plan d'action
- les modalités d'évaluation de la réalisation des objectifs et engagements de l'accord
- les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés
- la durée de l'accord (3 ans au maximum)

Pour les accords de branche, ils devront comporter, en sus, des actions visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en oeuvre une gestion active des âges.

L'info en +

La liste des accords de branches est disponible sur le site www.contrat-generation.gouv.fr

Une foire aux questions qui recense l'ensemble des questions que vous pouvez vous poser sur le contrat de génération est également disponible sur ce site.

Qui contacter ?



Les Direccte pour les plans d'action et l'appui-conseil
Pôle emploi services au 39 95 pour l'aide "contrat de génération"

Annexe 3 : Les règles du droit européen et français sur la discrimination par l'âge et leur application jurisprudentielle

1. LE CADRE JURIDIQUE COMMUNAUTAIRE.....	112
1.1. <i>L'antériorité des questions relatives à la discrimination fondée sur le sexe</i>	112
1.2. <i>Le cadre général en faveur de l'égalité de traitement élargit les critères en incluant l'âge comme motif de discrimination au travail</i>	113
2. LE CADRE JURIDIQUE FRANÇAIS.....	114
2.1. <i>Les textes en vigueur transposent en droit interne les directives européennes</i>	114
2.2. <i>Dans le domaine précis du recrutement, certaines différences de traitement sont autorisées</i>	115
2.3. <i>La charge de la preuve ne pèse plus sur le seul salarié</i>	115
3. LES JURISPRUDENCES EUROPEENNE ET FRANÇAISE.....	116
3.1. <i>La jurisprudence européenne est abondante, mais elle reste instable à ce jour</i>	116
3.2. <i>La jurisprudence française se concentre plutôt sur les limites d'âge</i>	117
4. L'APPORT DU DEFENSEUR DES DROITS.....	118
4.1. <i>Une autorité administrative indépendante pour lutter contre les discriminations</i>	118
4.2. <i>L'âge représente une part négligeable dans les motifs des réclamations reçues</i>	119
4.3. <i>Le cumul des réclamations sur l'âge dans l'emploi atteint une taille importante</i>	119
4.4. <i>Les délibérations du Collège du Défenseur des droits aident à caractériser l'élément matériel et moral du délit de discrimination</i>	120
4.4.1. <i>Recommandations du Défenseur des droits aux mis en cause</i>	121
4.4.2. <i>Renvoi des mis en cause devant la juridiction compétente</i>	122
4.5. <i>Les recommandations du Collège aident à modifier le comportement des annonceurs et des employeurs</i>	123
4.6. <i>La diffusion des bonnes pratiques par le Défenseur des droits est un facteur de progrès</i>	123

Préambule

[424] Dans le domaine du travail et de l'emploi, le motif de l'âge a longtemps été considéré comme secondaire par rapport à d'autres motifs de discriminations comme le sexe ou les origines. L'âge est un critère de discrimination qui mérite, pourtant, une attention particulière. La littérature juridique identifie, au moins, deux difficultés liées à l'appréhension de l'âge dans la construction juridique, tant communautaire que française, en faveur de l'égalité de traitement :

- l'âge ne renvoie pas à une catégorie identifiée et immuable des personnes. Par conséquent, toutes les catégories d'âge (jeunes, seniors, quadras, etc.) peuvent être concernées par des discriminations. Dans l'absolu, le critère d'âge peut donc être mis en avant dans pratiquement tous les contentieux, car l'on peut toujours se comparer à des personnes plus jeunes ou plus âgées que soi¹⁴⁶ ;
- la notion d'âge est doublement changeante, avec le temps qui passe pour l'individu concerné, mais aussi avec l'évolution des stéréotypes véhiculés dans l'opinion publique sur des emplois supposés être davantage adaptés aux jeunes ou aux seniors¹⁴⁷.

1. LE CADRE JURIDIQUE COMMUNAUTAIRE

1.1. L'antériorité des questions relatives à la discrimination fondée sur le sexe

[425] L'article 119 du Traité instituant les Communautés économiques européennes (1957) a donné dès l'origine aux Etats membres un objectif d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes. En droit du travail, la question des discriminations a été abordée, en premier lieu, sous ce seul prisme du principe de l'égalité des rémunérations sans distinction de sexe¹⁴⁸.

[426] La Directive 76/207/CEE de 1976 élargit les contours du principe d'égalité de traitement dans l'emploi au-delà de la seule rémunération, pour y inclure les conditions d'embauche, de travail et de licenciement, ainsi que l'accès à la formation¹⁴⁹. Elle introduit la notion de discrimination indirecte, généralisée par la jurisprudence : la cour de justice a ainsi estimé que l'avantage octroyé aux seuls salariés à temps complet était discriminatoire indirectement à l'encontre des femmes, qui occupaient majoritairement des postes à temps partiel. (CJCE, *Bilka*, 13 mai 1986).

[427] La jurisprudence encadre, en revanche, le recours à des actions positives pour corriger les inégalités de traitement entre hommes et femmes. À qualifications égales des candidats, le fait de donner une préférence aux femmes est ainsi prohibé : la Cour a ainsi considéré que cette disposition de l'article 2 § 4 de la directive de 1976 ne saurait autoriser une réglementation nationale garantissant la priorité absolue et inconditionnelle aux femmes, lors de nominations ou d'avancements (CJCE, *Kalanke*, du 17 octobre 1995). En revanche, une action positive peut être mise en œuvre sous réserve de proportionnalité et avec des possibilités d'exception : (CJCE, *Marschall*, 1997) ou dès lors que la législation en cause en matière de promotion, réservant, à aptitude égale, la priorité aux femmes, comporte une clause dérogatoire permettant, pour des motifs tenant à la personne du candidat, de promouvoir un homme, cette législation est compatible avec la directive de 1976 (CJCE, *Marschall*, du 11 novembre 1997, C-409/95).

¹⁴⁶ F. Meyer, « La discrimination en fonction de l'âge en droit communautaire : aperçu de la jurisprudence récente de la cour de justice de l'Union européenne », *Le Droit ouvrier*, n°254, mai 2011.

¹⁴⁷ P. Bailly, J.-P. Lhernould, « Discrimination en raison de l'âge : sources européennes et mise en œuvre en droit interne », *Droit social*, n°3, mars 2012.

¹⁴⁸ *Le droit communautaire et européen et la prohibition des discriminations*, Observatoire du droit européen, Service des Etudes et de la Documentation de la Cour de cassation, février 2009.

¹⁴⁹ Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

[428] De même, l'interdiction du travail de nuit des femmes a été jugée contraire au droit communautaire (CJCE, *Stoeckel*, 1991)¹⁵⁰. En revanche, la Cour souligne que le licenciement d'un travailleur féminin (*sic.*) en raison de sa grossesse constitue une discrimination directe fondée sur le sexe¹⁵¹.

1.2. *Le cadre général en faveur de l'égalité de traitement élargit les critères en incluant l'âge comme motif de discrimination au travail*

[429] Le Traité d'Amsterdam, en 1997, a introduit un nouvel objectif de droit communautaire : « combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion, les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle » (article 13 du Traité U.E). Produite à partir de cette disposition, la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 met en œuvre cette ambition en matière d'emploi et de travail et propose de créer un cadre général en faveur de l'égalité de traitement¹⁵². La directive 2000/78/CE a été adoptée en vertu de l'article 13 du Traité de la Communauté européenne de 1997.

[430] La directive européenne du 27 novembre 2000 comporte trois séries de dispositions importantes :

- elle interdit toute discrimination fondée notamment sur l'âge. Elle étend la protection contre les discriminations à toutes les étapes de la vie professionnelle : accès à l'emploi, conditions d'avancement, de promotion, formation, orientation, reconversion, conditions d'emploi et de travail, de licenciement et de rémunération, affiliation syndicale et professionnelle (art. 1 et 3) ;
- les Etats membres peuvent prévoir que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination mais seulement lorsqu'elles sont « objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires » (art. 6 §1) ;
- au niveau individuel, elle renverse la charge de la preuve. Dès lors que la personne s'estimant victime de la discrimination « établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement » (art. 10).

¹⁵⁰ CJCE, Alfred Stoeckel, du 25 juillet 1991, aff. 345/93, point 18 : « le souci de protection qui a inspiré à l'origine l'interdiction de principe du travail de nuit féminin n'apparaît plus fondé, et le maintien de cette interdiction, en raison de risques qui ne sont pas propres aux femmes ou de préoccupations étrangères à l'objet de la directive 76/207, ne peut pas trouver sa justification dans les dispositions de l'article 2, paragraphe 3, de cette directive, rappelées au point 3 du présent arrêt. »

La Cour dit pour droit dans la présente affaire (dispositif) : « L'article 5 de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, est suffisamment précis pour créer à la charge des États membres l'obligation de ne pas poser en principe législatif l'interdiction du travail de nuit des femmes, même si cette obligation comporte des dérogations, alors qu'il n'existe aucune interdiction du travail de nuit pour les hommes. »

¹⁵¹ CJCE, Carole Louise Webb c/ EMO Air Cargo (UK) Ltd, du 14 juillet 1994, C-32/93, (dispositif et point 25) : « Les dispositions combinées de l'article 2, paragraphe 1, et de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, s'opposent au licenciement d'une employée qui a été engagée sans limitation de durée en vue de remplacer, dans un premier temps, une autre salariée pendant le congé de maternité de cette dernière et qui ne peut pas assurer ce remplacement, du fait qu'elle se trouve elle-même enceinte peu après son recrutement. »

¹⁵² Directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (Directive n°2000/78/CE du 27 novembre 2000, JOCE n° L 303, 2 déc.) sur la base de l'article 13 du Traité de la Communauté européenne (CE), devenu l'article 19 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

[431] Enfin, la charte des droits fondamentaux de l'UE du 7 décembre 2000, réaffirmée le 12 décembre 2007 dans le cadre du traité de Lisbonne, comporte au titre III consacré à l'égalité un article 21 qui interdit toute discrimination fondée notamment sur l'âge. En décembre 2009, avec l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, la charte s'est vu confier la même force juridique obligatoire que les traités¹⁵³. L'article 19 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), modifié par le traité de Lisbonne entré en vigueur le 1^{er} décembre 2009 stipule : « le Conseil statuant à l'unanimité conformément à une procédure législative spéciale, et après approbation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

2. LE CADRE JURIDIQUE FRANÇAIS

2.1. *Les textes en vigueur transposent en droit interne les directives européennes*

[432] La directive du 27 novembre 2000 a été transposée en droit interne par la loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Elle a été complétée, en définissant les notions de discrimination directe et indirecte, par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations :

- « Une discrimination directe est la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'un autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, sur le fondement de son âge.
- Une discrimination indirecte est une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs discriminatoires dont l'âge, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés » (reprise de la définition dégagée par la CJCE)¹⁵⁴.

[433] L'art. L. 1132-1 du Code du travail prévoit une interdiction générale des discriminations avec un champ très large : en matière d'embauche, d'exécution et de cessation du contrat de travail. Les mesures discriminatoires sont pénalement sanctionnées. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise. De même aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière de rémunération, d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

[434] L'âge figure parmi les critères prohibés de discrimination. Il ne peut apparaître comme critère lors de la procédure de recrutement. De même, toute discrimination fondée sur l'âge est proscrite dans le règlement intérieur ou comme motif de licenciement. Une disposition ou un acte discriminatoire est nul et ouvre droit, pour la victime, à des dommages-intérêts..

¹⁵³ Cf. *Les Seniors dans l'entreprise*, Numéros juridiques de Liaisons sociales, novembre 2011.

¹⁵⁴ Article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 (L. n°2008-496, 27 mai 2008, JO 28 mai).

2.2. *Dans le domaine précis du recrutement, certaines différences de traitement sont autorisées*

[435] L'article L. 1132-1 du Code du travail prohibe toute mention à l'âge (en général sans fixer de catégorie particulière) comme critère lors de la procédure du recrutement. La référence à l'âge est donc exclue dans les offres d'emploi (L. 5331-2), les questionnaires d'embauche, les lettres de rejet de candidature, etc.

[436] Toutefois, l'article L. 5331-2 retire du champ de l'interdiction les offres qui fixent des conditions d'âge imposées par les textes légaux (loi, décret, arrêté, à l'exclusion des conventions ou accords collectifs). Les exemples les plus fréquemment cités sont certains emplois publics ou encore le contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

[437] Des différences de traitement fondées sur l'âge sont également autorisées, mais elles sont assorties d'une interprétation restrictive des justifications de différences de traitement, qui découle des normes communautaires.

[438] Selon l'art. L. 1133-2 du code du travail, « les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés. Ces différences peuvent notamment consister en :

- 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
- 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. »

[439] Elles sont conformes aux dispositions de l'article 6§1 de la directive communautaire de 2000 stipulant :

- « la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection ;
- la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi ;
- la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. »

2.3. *La charge de la preuve ne pèse plus sur le seul salarié*

[440] La principale difficulté en matière de discrimination est l'établissement des faits. La charge de la preuve étant aménagée, elle ne pèse plus uniquement sur le salarié. Ainsi, en cas de litige, un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente les éléments faisant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il revient à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

[441] Le code du travail ne prévoit pas de sanction pénale en cas de non-respect de l'article L. 1132-1. Mais les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal condamnent pénalement les discriminations avec référence expresse à l'âge. La discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale, notamment lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher cette personne ou à subordonner une offre d'emploi à une condition fondée notamment sur l'âge est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (Code pénal, art. 225-2).

[442] Dans le cas spécifique de discrimination fondée sur l'âge en matière d'embauche, la sanction pénale n'est pas encourue lorsque ce motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (Code pénal, art. 225-3).

[443] Les personnes morales peuvent être aussi rendues responsables pénalement. L'amende encourue est dans ce cas d'un montant quintuple de celui prévu pour les personnes physiques (Code pénal, art. 131-38 et 225-4).

3. LES JURISPRUDENCES EUROPEENNE ET FRANÇAISE

3.1. *La jurisprudence européenne est abondante, mais elle reste instable à ce jour*

[444] Les fondements de la jurisprudence européenne relative à la discrimination liée à l'âge restent fragiles du fait de la volonté de la Cour de préserver des marges de manœuvre aux politiques nationales d'emploi comme aux partenaires sociaux (Meyer, 2011). Tout le paradoxe consiste, en effet, à combiner :

- d'une part, le respect du principe de non discrimination selon l'âge, érigé en principe général du droit de l'Union pour suppléer les défaillances de transposition des Etats membres et contrer les pratiques étatiques et conventionnelles visant à écarter les personnes en fin de parcours professionnel, au motif qu'il est nécessaire d'encourager l'embauche des jeunes¹⁵⁵ ;
- d'autre part, la mise en œuvre d'actions positives pour favoriser certains salariés en raison de leur âge.

[445] Sans lever toutes les ambiguïtés, la jurisprudence européenne permet toutefois d'apporter des précisions quant au contour des objectifs légitimes et du régime de justification des différences de traitement en raison de l'âge. Bailly et Lhernould (2012) identifient les trois motifs invoqués pour justifier les mesures d'âge :

- 1/ L'article 2 §5 de la directive du 27 novembre 2000 dispose qu'une mesure de restriction d'exercice professionnel pour âge avancé « ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui ». Mais elle doit également franchir le test de proportionnalité. L'exemple de l'arrêt de la cour de justice européenne sur les pilotes de lignes est emblématique : la cour reconnaît l'applicabilité de cet article dans le contexte de la limite d'âge de 60 ans imposée au personnel de bord de l'aviation civile. Elle condamne néanmoins la mesure d'âge car elle échoue au « test de proportionnalité ». Elle estime que les réglementations nationale et internationale ont considéré qu'il était nécessaire non pas d'interdire aux pilotes d'exercer après 60 ans mais seulement de restreindre cet exercice (CJUE *Prigge*, 2011).

¹⁵⁵ CJCE *Mangold*, 22 novembre 2005, C-144/04.

- 2/ L'article 4 §1 de la même directive dispose que « les Etats peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique comme l'âge ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ». C'est ainsi que la Cour approuve la réglementation d'un Land allemand ayant fixé la limite d'âge de 30 ans pour accéder à un emploi de pompier. L'objectif de disposer de capacités physiques particulièrement importantes est considéré comme légitime par la Cour, le plafond d'âge de 30 ans passant le test de proportionnalité (CJUE 12 janvier 2010, aff. C-229/08).
- 3/ L'article 6 §1, portant uniquement sur les différences de traitement fondées sur l'âge, dispose que les Etats membres peuvent prévoir que « des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires »¹⁵⁶.

[446] La multiplication des exceptions prévues dans les articles 2, 4, 6 suscités atténue considérablement le principe général de discrimination en fonction de l'âge. Bailly et Lhernould (2012) tout comme Meyer (2011) estiment ainsi qu'il faudrait clairement énoncer que certaines discriminations au motif de l'âge, y compris directes, sont autorisées alors que le droit de l'UE ne consent pas au « rachat » par une compensation financière de discriminations directes.

3.2. *La jurisprudence française se concentre plutôt sur les limites d'âge*

[447] En France, la chambre sociale de la cour de cassation a fixé la marche à suivre par les juges du fond : casser une décision qui n'a pas vérifié les conditions posées par la directive communautaire ; rejeter un pourvoi contre une décision qui s'est conformée à l'exigence du contrôle de justification et de pertinence telle qu'énoncée par la directive (Bailly et Lhernould).

[448] La jurisprudence française apporte des éléments de précision :

- **dans le domaine des régimes de retraite et notamment des régimes spéciaux prévoyant un âge de cessation d'activité précoce.** La cour de cassation a ainsi considéré, en confirmant un arrêt de la cour d'appel, que la mise à la retraite d'office d'un officier de la marine marchande à 55 ans, alors qu'il ne jouissait pas d'une retraite à taux plein, relevait d'une mesure discriminatoire (Soc., 21 déc. 2006, pourvoi n° 05-12.816) ;
- **sur l'ordre des licenciements qui fait intervenir un critère d'âge.** Dans une entreprise de publicité, l'ordre des licenciements avait été appliqué à l'intérieur de deux catégories intitulées « senior » et « junior ». Le grief de discrimination avancé par une salariée de 40 ans n'a pas été retenu, l'employeur justifiant l'appellation par une référence à l'expérience professionnelle et non l'âge (arrêt du 19 octobre 2010, pourvoi n° 08-45.254) ;
- **ou encore sur les mesures d'accompagnement prévues dans un plan de sauvegarde de l'emploi qui font dépendre l'attribution des avantages indemnitaires notamment, à une condition d'âge.** Un arrêt de la Cour de cassation du 30 avril 2009 considère, en référence à la directive 2000/78, que la convention collective qui plafonne l'indemnité de

¹⁵⁶ Mme Rosenblatt a, pendant 39 ans, effectué des travaux de nettoyage. Ayant atteint 65 ans, âge de départ à la retraite, son employeur lui a notifié la cessation de son contrat de travail. Mme Rosenblatt a saisi l'Arbeitsgericht Hambourg (Tribunal du travail de Hambourg, Allemagne), en faisant valoir que la cessation de son contrat de travail est une discrimination fondée sur l'âge. La Cour considère que la directive 2000/78 ne s'oppose pas à une clause de cessation automatique des contrats de travail, en raison du fait que le salarié a atteint l'âge d'admission à la retraite telle que celle prévue en Allemagne par la convention collective des salariés du secteur du nettoyage industriel (CJUE Rosenblatt, 2010).

licenciement à douze ans d'ancienneté « n'a pas pour effet de désavantager les salariés du fait de leur âge », alors que ce raisonnement avait été admis par la Cour d'appel qui avait ordonné le paiement du différentiel (Cass. Soc. 30 avril 2009, n°07-43.945).

[449] Dans tous ces cas, Bailly et Lhernould¹⁵⁷ soulignent la délicate tâche du juge interne qui consiste à contrôler « la pertinence du facteur âge retenu par le législateur ou par les partenaires sociaux ». Ils relèvent également la distinction nécessaire à opérer entre l'ancienneté et la condition d'âge, comme critère dans l'ordre des licenciements par exemple : la première est considérée comme une justification admissible alors que la seconde est prohibée par la loi. Les seuls salariés âgés admis sous condition d'ancienneté seraient alors ceux qui présenteraient des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile (article L. 1233-5, 2° et 3° du code du travail)¹⁵⁸.

4. L'APPORT DU DEFENSEUR DES DROITS

4.1. *Une autorité administrative indépendante pour lutter contre les discriminations*

[450] Le Défenseur des droits, autorité constitutionnelle indépendante créée par la loi organique du 31/03/2011 a repris les missions de la Défenseure des enfants, du Médiateur de la République, de la CNDS et de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), cette dernière étant créée par la loi du 30 décembre 2004. Le Défenseur des droits combat les discriminations fondées à partir des 18 critères prohibés par la loi, comme l'origine, le handicap, mais aussi l'âge, dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation et de l'accès aux biens et services. Il aide toute personne à identifier des pratiques discriminatoires et à les combattre. Il conseille pour les démarches juridiques et contribue à établir la preuve de la discrimination. Il peut se saisir lui-même de toute pratique discriminatoire dont il a connaissance. Il dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers. Il peut exiger des documents et des preuves que la victime n'a pas pu obtenir, aller vérifier sur place et entendre des témoins.

[451] Dans le cadre précis de l'emploi, le Défenseur des droits est en particulier chargé de lutter contre la discrimination en raison de l'âge, qui aboutit à écarter d'une procédure d'embauche ou d'un emploi, des personnes en raison de leur âge.

[452] Les délibérations du collège de la HALDE puis les décisions du Défenseur des droits depuis sa création, à la suite de réclamations de personnes physiques s'estimant victimes de discriminations liées à l'âge, permettent d'appréhender des cas de pratiques discriminatoires dans les entreprises, intervenant lors des recrutements ou d'accès à des contrats qualifiants.

¹⁵⁷ P. Bailly, J.-P. Lhernould, « Discrimination en raison de l'âge : sources européennes et mise en œuvre en droit interne », *Droit social*, n°3, mars 2012.

¹⁵⁸ Énoncé complet de cet article : « Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prennent notamment en compte :

1° les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2° l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

4.2. L'âge représente une part négligeable dans les motifs des réclamations reçues

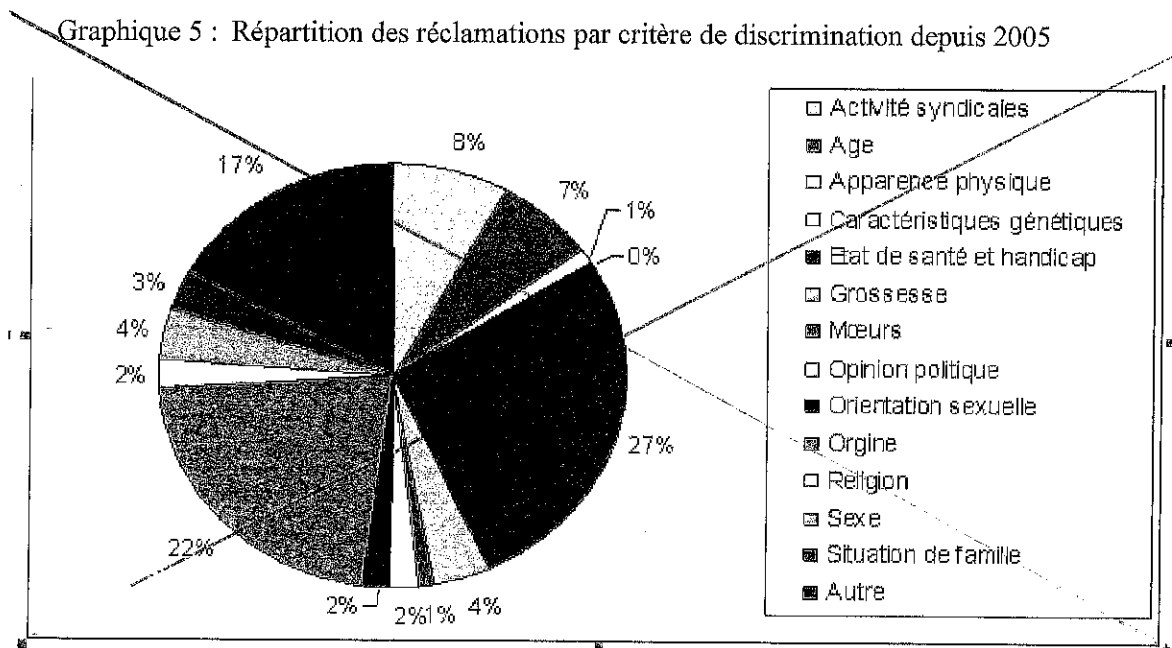
[453] Le rapport annuel 2011 du Défenseur des droits fait ressortir une moyenne de 5,8 % de réclamations enregistrées en raison de l'âge depuis 2005 (692 dossiers en 2010 et 400 en 2011). Ces réclamations ont donné lieu à 179 délibérations. Ces réclamations concernent les domaines de l'emploi, du logement, de l'éducation et de l'accès aux biens et services.

Tableau 49 : Part des réclamations liées à l'âge (tous domaines confondus) depuis 2005

	Réclamations	Délibérations
Nombre	2926	179
%	5,8	?

Source : Défenseur des droits, Typologie des réclamations au 31/12/2011 (Acropolis),

[454] Avec 7% des réclamations, le critère de l'âge se place en quatrième positions dans les motifs de saisine du défenseur des droits après le handicap/état de santé (27%), l'origine (22%) et l'activité syndicale (8%).



Source : Typologie des réclamations au 31/12/2011 (Acropolis),

4.3. Le cumul des réclamations sur l'âge dans l'emploi atteint une taille importante

[455] Pour les responsables du Défenseur des droits interrogés par la mission, la discrimination à l'embauche en raison de l'âge est en partie intériorisée par les candidats, d'où le faible nombre de réclamations recueillies par l'institution, en comparaison aux autres motifs de discrimination. Ils estiment, toutefois, qu'avec le recul de l'âge de la retraite et la fin des dispositifs de préretraite, un relèvement du nombre de saisines serait à prévoir.

[456] Le total cumulé des réclamations reçues depuis 2005 jusque fin 2011 atteint un chiffre non-négligeable. On recense 1942 cas de discriminations liées à l'âge dans l'emploi : 1321 concernent l'emploi privé (68 %) et 621 pour l'emploi public (32 %). Les écarts entre les secteurs privé et public se réduisent, en revanche, dans la répartition des délibérations : sur un total de 53 délibérations sur l'âge, 24 délibérations portent sur l'emploi privé (45 %) et 29 sur l'emploi public (54 %). Il est à noter que l'outil statistique ne permet pas de différencier les tranches d'âge des réclamants (junior/senior).

Tableau 50 : Répartition des réclamations et délibérations portant sur les discriminations dans l'emploi (public et privé)

	Réclamations	Délibérations
Recrutement	821	18
Carrière	1121	35
Total	1942	53

Source : Défenseur des droits, Typologie des réclamations au 31/12/2011 (Acropolis)

Tableau 51 : Répartition des réclamations et délibérations portant sur les discriminations dans l'emploi : comparatif emploi public/privé

		Réclamations	Délibérations
Emploi privé	Recrutement	686	20
	Carrière	635	4
Emploi public	Recrutement	135	14
	Carrière	486	15
Total Emploi		1942	53

Source : Défenseur des droits, Typologie des réclamations au 31/12/2011 (Acropolis)

[457] Dans l'ensemble, c'est la discrimination liée à la carrière qui reste prépondérante parmi les réclamations déposées au 31/12/2011 (1121 soit 58 % du total des réclamations dans le tableau 2). Dans l'emploi privé, cette proportion est moins élevée (48 % des réclamations dans le tableau 3). Le recrutement constitue respectivement 52 % et 22 % des réclamations dans l'emploi privé et dans l'emploi public (tableau 3).

[458] Les délibérations prises portent essentiellement sur les limites d'âge au moment du recrutement dans les anciennes entreprises publiques (SNCF/RATP/EDF/GDF), sur une mention faisant soit directement référence à l'âge de la personne recherchée dans une offre d'emploi, soit au profil « junior » « sénior ». L'autre problématique émergente concerne la prise en compte de l'âge des salariés pour l'attribution d'une indemnité conventionnelle dans le cadre d'un PSE (voir infra.).

4.4. Les délibérations du Collège du Défenseur des droits aident à caractériser l'élément matériel et moral du délit de discrimination

[459] Lorsqu'elle est estimée recevable, une réclamation fait l'objet d'une instruction par les services du Défenseur des droits en vue d'une première analyse, puis de la constitution du dossier par des preuves. L'instruction proprement dite débute par la réclamation au « mis en cause » des éléments pouvant servir de preuve.

[460] Pour ce qui est du recrutement, ces preuves peuvent être la fiche de poste, l'intégralité des candidatures reçues ou encore le CV du (de la) candidat(e) retenu(e). Selon le résultat de la recherche d'indices révélant ou non une discrimination, les services du Défenseur pourraient conclure à une clôture (non-embauche légitime) ou à une présomption de discrimination donnant lieu à un courrier de notification de grief. La procédure contradictoire, si elle aboutissait au maintien de la présomption de discrimination, appellerait alors à une délibération du collège de la HALDE (2004-2011) ou d'une décision du Défenseur des droits depuis sa création.

1. Cette délibération, devenue consultative dans la nouvelle loi organique de 2011 pour chaque cas nouveau¹⁵⁹, peut aboutir soit à des recommandations avec droit de suite, soit à l'accompagnement de la victime devant les juridictions compétentes ou enfin à une transaction pénale en accord avec les parties et homologuées par le procureur.

[461] Le pôle « Emploi privé » du département protection sociale, travail et emploi du Défenseur des droits a fourni à la mission 25 délibérations du Collège concernant la discrimination en raison de l'âge, intervenue lors d'un recrutement ou de l'accès à la formation (2005-2011). La concentration sur l'année 2009 (10 délibérations) correspond selon toute probabilité à l'entrée en vigueur des dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale rendant obligatoire la conclusion d'accords ou plans seniors dans les entreprises de plus de 300 salariés.

[462] Sur les 25 délibérations portées à la connaissance de la mission, 17 ont fait l'objet d'une recommandation, observation ou rappel à la loi, 6 d'une transaction pénale parfois assortie d'une recommandation et 2 à des informations transmises au parquet.

4.4.1. Recommandations du Défenseur des droits aux mis en cause

[463] Les recommandations portent, en principe, sur des rappels aux recruteurs des termes de la loi lorsque la bonne foi de ces derniers ne peut être mis en cause. Il s'agit de discriminations directes et indirectes :

- Discriminations directes : le champ de la date de naissance, dans le formulaire de candidature en ligne, ne peut constituer un renseignement obligatoire (n° 2006-53) ; refus d'embauche en raison de l'âge d'un candidat sans qu'aucune embauche postérieure au refus n'ait été effectuée (47 ans dans la délibération n°2008-132 / 60 et 65 ans dans la délibération n°2009-351) ; mention du terme « jeune » dans le texte d'une offre d'emploi (délibération n°2009-359) ; mention d'un âge limite dans le refus motivé d'une candidature (délibération n°2009-382)
- Refus opposé à deux demandeuses d'emploi de plus de 26 ans ayant postulé l'une pour un contrat de professionnalisation expressément libellé moins de 26 ans (délibération n° 20008-26), l'autre pour une formation CAP petite enfance (délibération n°2009-8) ; refus d'un stage obligatoire à une réclamante ayant repris ses études à 35 ans (délibération n°2010-194).
- Limites d'âge à l'embauche posées par des entreprises à statut, non justifiées par un objectif légitime et des exigences proportionnées (délibérations n°2008-99, 2008-100, 2008-101, 2008-102, 2008-172), la raison invoquée par ces entreprises étant l'existence d'une durée minimum d'affiliation à leur régime spécial des retraites afin de pouvoir bénéficier d'un droit à la pension.
- Nécessité pour les fédérations patronales de justifier par un objectif légitime et des exigences proportionnées les limites d'âge posées pour accéder à un poste d'administrateur d'une caisse régionale (Décision n°LCD-2011661 après avis du Collège).
- Discriminations indirectes : rejet d'une candidature au motif que le profil est jugé « trop dimensionné » et donc « senior » par rapport au poste à pourvoir lors d'un appel à

¹⁵⁹ Lorsqu'il intervient en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, le Défenseur des droits consulte, sur toute question nouvelle, un collège qu'il préside..., Art. 15 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

candidature, toute référence à l'expérience professionnelle devant être définie en termes de niveau de compétence et de responsabilité strictement justifiés par rapport au poste à pourvoir (délibération n°2007-306).

4.4.2. Renvoi des mis en cause devant la juridiction compétente

[464] Les transactions pénales, les recommandations en vue d'une réparation appropriée du préjudice subi comme les transmissions au parquet s'appliquent lorsque l'instruction a permis de caractériser l'élément matériel et moral du délit de discrimination et d'engager la responsabilité des recruteurs. Il s'agit notamment de :

- discriminations directes : refus de la candidature des réclamants en raison de leur âge (délibérations n°2010-306 ; n°2009-137) ; de la « pyramide des âges » de l'entreprise (délibération n°2010-32) ; du jeune âge de la personne appelée à encadrer le postulant (délibération n°2009-338) ; exclusion de demandeurs d'emploi de plus de 26 ans dans des offres de contrat de professionnalisation dans le secteur bancaire (délibérations n°2008-26) ; recherche d'un candidat « plus jeune » que le postulant (délibération n°2008-161) ; restriction d'activité de moniteurs de ski à partir de 61 ans censée permettre une meilleure intégration de jeunes moniteurs (délibération n°2010-265 avec procédure contentieuse des réclamants devant le tribunal de grande instance).
- discriminations indirectes : rejet de candidature car le réclamant « n'est pas récemment diplômé » ou que les salaires proposés sont ceux de « débutant » (délibération n°2009-347) ; ou bien qu'il est « surdimensionné » car possédant une expérience « significative largement supérieure à celle recherchée pour le poste » (délibération n°2009-199).

[465] Cette dernière délibération éclaire la manière dont les entreprises parviennent, par des processus apparemment neutres, à écarter les candidatures juniors et seniors. En effet, en analysant les réponses apportées par l'entreprise aux 99 CV reçus relatifs à cette offre, le Défenseur des droits a pu établir la discrimination exercée à l'égard des candidats plus jeunes comme ceux justifiant de plus de 10 ans d'expérience, par référence à « 5 à 10 ans d'expérience » mentionnée dans l'offre.

[466] La réparation du préjudice est prononcée en l'espèce, une fois que le Défenseur a pu vérifier que cette pratique qui exclut indirectement les candidats de plus de 40 ans n'est pas justifiée par rapport au poste à pourvoir ; que les moyens utilisés pour sélectionner le candidat ne sont ni appropriés ni nécessaires (art. L. 1132-1 du Code du travail).

[467] La chronologie de cette dernière délibération (refus de candidature 01/05/2008 ; notification à l'entreprise après instruction préalable et avant phase contradictoire 23/10/2008 ; délibération du collège 27/04/2009) écarte toute possibilité de réparation rapide du préjudice en faveur des demandeurs d'emploi senior, à savoir un réexamen de leurs dossiers de candidature dans le cadre d'une procédure de recrutement souvent révolue.

[468] La technicité des arguments échangés interroge, par ailleurs, sur la possibilité pour les IRP dans les entreprises, ou encore l'inspection du travail à confondre une pratique discriminatoire indirecte de l'entreprise lors d'un recrutement (si tant est qu'elles seraient saisies par une demande externe à l'entreprise et qu'elles puissent y répondre).

[469] Plus globalement, et à la lecture de l'ensemble des délibérations à disposition, plusieurs hypothèses pourraient être formées :

- à raison de cinq délibérations par an portant sur les discriminations à l'embauche liées à l'âge, on ne peut compter sur le seul Défenseur des droits pour rétablir les injustices à l'encontre des seniors en recherche d'emploi ;
- en revanche, la diffusion des arguments échangés et des condamnations prononcées permet d'établir des rappels à la loi et des recommandations de bonnes pratiques à destination des intermédiaires de l'emploi et des entreprises (voir infra) ;

- la transaction pénale puis la publicité dont elle fait l'objet a une influence palpable sur les pratiques des entreprises. Le chef du pôle « Emploi privé » du Défenseur nous signale que la condamnation d'une banque au pénal sur la foi des contrats de professionnalisation réservés aux jeunes de moins de 26 ans jeunes (n°2008-26 *supra*), a conduit à l'abandon de cette pratique par toute la profession bancaire ;
- de même les condamnations prononcées dans le cadre du dossier emblématique des « annonces 2006 et 2007 » (cf. *infra*) a permis de modifier en profondeur la rédaction des offres d'emploi diffusées par internet.

4.5. Les recommandations du Collège aident à modifier le comportement des annonceurs et des employeurs

[470] En juin 2006, la HALDE mandate un prestataire de services pour effectuer un état des lieux des pratiques des entreprises dans la publication de leurs offres d'emploi sur des sites internet. Une délibération de 2005 du collège, saisie par des réclamations visant 40 offres d'emploi diffusées sur Internet avait déjà fait l'objet d'une information auprès du procureur de la République. Le collège avait alors engagé une réflexion sur les recommandations à émettre afin d'éviter les pratiques discriminatoires sur les conditions de recrutement liées à l'âge.

[471] Le recensement portant sur plus de 250 000 annonces extraites des sites internet d'offre d'emploi fait apparaître plus de 15 000 annonces potentiellement discriminatoires selon l'âge, le sexe ou l'origine des postulants.

[472] La répartition de ces annonces potentiellement discriminatoires est la suivante :

- critère « sexe » : 15 370 annonces sélectionnées sur 273 271 recensées
- critère « âge » : 107 annonces sélectionnées sur 273 271 recensées
- critère « origine » : 38 annonces sélectionnées sur 273 271 recensées.

[473] A la suite de deux procédures d'échantillonnage, 28 offres d'emploi font l'objet d'une instruction par la HALDE avec la répartition suivante : 18 annonces comportant le seul critère d'âge, 6 annonces un critère de sexe et 4 annonces des références à l'origine. Cette phase instruction permet d'identifier 16 entreprises ou cabinets de recrutement n'ayant pas écarté l'intention de recruter des personnes répondant aux exigences formulées dans le libellé de l'offre d'emploi.

[474] Invoquant les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal, le Collège de la HALDE estime l'infraction caractérisée dans chacun des dossiers de ces 16 entreprises et donne mandat à son Président pour engager une procédure de transaction en application de l'article D.1-1 du Code de procédure pénale. Il est proposé aux 16 mis en cause et accepté par eux, une transaction pénale consistant dans le versement d'une amende d'un montant de 300 euros.

[475] Selon les responsables du Défenseur des droits, ces condamnations, homologuées par les parquets compétents, ne sont pas étrangères au fait que dans les 23 dossiers retenus pour infraction lors de la nouvelle campagne d'identification de 2007, une baisse significative des annonces comportant une exigence d'âge ait pu être constatée (58%). Cette baisse a été constatée au niveau du recensement global par le prestataire avant la sélection par les soins du Défenseur des droits. Cette baisse résulte aussi d'un travail de sensibilisation conduite par la direction Promotion de l'égalité du défenseur des droits avec les annonceurs et les intermédiaires de l'emploi (voir *infra*)

4.6. La diffusion des bonnes pratiques par le Défenseur des droits est un facteur de progrès

[476] Le double intérêt de la démarche juridique du Défenseur des droits consiste à rappeler les recruteurs à leur responsabilité face à la loi, et dans le même temps à mener un travail de sensibilisation des acteurs conduite par sa direction Promotion de l'égalité.