

Les seniors, éternels mal-aimés des entreprises

 alternatives-economiques.fr/seniors-eternels-mal-aimes-entreprises/00089210

Anne Fairise, *Alternatives économiques*, 7 mai 2019

Sale temps pour les seniors. Il leur faudra travailler plus longtemps pour bénéficier d'une retraite à taux plein, avec l'allongement de la durée de cotisation, annoncé le 25 avril par Emmanuel Macron. Et pourtant, ce sont les premiers à être poussés vers la sortie par les entreprises.

Quelques heures à peine après la conférence de presse du chef de l'Etat, Pôle emploi l'a rappelé. En mars 2019, le chômage a baissé sauf... pour les plus de 50 ans : ils sont 1 438 200 classés en catégorie A,B ou C, soit une augmentation de 2,17 % en un an. Rien d'une surprise, dix années de crises ont eu des effets dévastateurs pour les salariés âgés. Ils sont trois fois plus nombreux sur les listes de Pôle emploi qu'en mars 2008, quand les moins de 25 ans ne le sont « que » 1,4 fois et les 25-49 ans « que » 1,7 fois. Les plus de 55 ans accusent le coup : sur la décennie 2008-2018, leur nombre a explosé de 179 %, contre 21 % pour les 15-54 ans.

Les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans accusent le coup : sur la décennie 2008-2018, leur nombre a explosé de 179 %

La baisse de l'activité n'explique pas tout : la réforme des retraites de 2010, en décalant l'âge légal minimum de départ en retraite de 60 à 62 ans, a aussi sa part de responsabilité. Pousser davantage de seniors à rester sur le marché du travail s'est traduit par des difficultés accrues à recaser tout le monde, alors que l'activité économique se rétractait et que s'éteignaient quasiment tous les dispositifs de préretraite à financement public (hors celui lié à l'exposition à l'amiante), permettant de faire partir de manière anticipée les plus âgés. Résultat ? Les plus de 55 ans fournissent les bataillons de demandeurs d'emploi de longue durée (60,2 % le sont, contre 41,8 % pour l'ensemble des chômeurs en 2018). Et, pour eux, la peine est double : leur taux de reprise d'emploi est deux à trois fois inférieur aux autres catégories...

Fin de la dernière mesure ciblée « senior »

A moins d'une explosion de l'offre de travail, la nouvelle réforme des retraites en 2020 ne devrait pas améliorer la situation des plus âgés. D'autant qu'il n'existe plus de mesure ciblée d'emploi les concernant, pour se maintenir en poste ou regagner l'emploi, excepté le CDD « senior » peu utilisé. Les « ordonnances Macron » de septembre 2017 réformant le code du travail ont mis fin à l'obligation du contrat de générations, censée encourager l'embauche de jeunes et le maintien de seniors, sans gros succès il est vrai.

L'esprit de la dernière loi travail est tout autre : ouvrir les vannes des départs volontaires. Avec la rupture conventionnelle collective (RCC), érigée en symbole d'une « flexisécurité à la française », les entreprises sont autorisées à organiser des départs volontaires sans passer par un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), et sans avoir à

justifier de difficultés économiques. Elles sont dispensées de respecter les critères contraignants d'ordre de départ (ancienneté, charge de famille, compétences...) obligatoires en cas de plan social, et fonctionnant telle une bouée de protection pour les travailleurs âgés, qui sont les plus difficiles à réinsérer.

Sur le même sujet

« La rupture conventionnelle collective est un vrai danger pour les seniors », répète la CFDT

Une opportunité certaine pour les employeurs souhaitant rajeunir leurs effectifs. « *La rupture conventionnelle collective est un vrai danger pour les seniors* », répète la CFDT, qui y voit un outil de gestion de la pyramide des âges. Avec, pour les volontaires au départ, moins de soutiens pour rebondir : s'ils ont droit à une couverture chômage, ils n'ont pas le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), permettant une indemnisation supérieure et un accès privilégié à la formation.

Certes, il y a des garde-fous : l'accord majoritaire d'entreprise qui conditionne les départs doit être homologué par l'administration du travail. Et cette dernière est enjointe à la vigilance pour que « *les entreprises ne ciblent pas les seniors et n'utilisent pas le régime d'assurance chômage comme un système de préretraite* », a expliqué le ministère du Travail. Pas question de reproduire les abus de la rupture conventionnelle individuelle (RCI) dont s'inspire sa cousine collective (voir « Zoom »).

Une étude de la Dares de 2012 sur cet ovni, né en 2008 d'un accord national entre patronat et syndicats (sauf la CGT) qui permet à un employeur et à un salarié de rompre d'un commun accord le CDI les liant, a montré l'entourloupe. La rupture conventionnelle individuelle (RCI) représentait 25 % des fins de CDI pour les 58-60 ans, contre 16 % pour tous. Signer une RCI à 59 ans, qu'on soit ou pas à trois ans de la retraite à taux plein, c'est la pré-retraite assurée, explique un conseiller en transition emploi-retraite. « *A 59 ans, le salarié qui devient chômeur a droit à trois ans d'indemnisation. A 62 ans, s'il n'a pas atteint la durée de cotisation requise, il bénéficiera d'une extension de droits jusqu'à la retraite à taux plein, soit 67 ans* ».

Il n'y a pas eu d'étude détaillée depuis 2012 sur ce dispositif au succès foudroyant (437 700 RCI en 2018). Mais une analyse sur l'emploi des seniors conduite par le Conseil économique, social et environnemental (Cese) et publiée en avril 2018 confirme la tendance : entre fin 2016 et fin 2017, 10,8 % des 57 ans et plus au chômage l'étaient suite à une RCI, contre 6,9 % pour le reste de la population. Au global, les plus de 50 ans (9,1 % concernés) étaient les plus visés. C'est pourquoi le Cese réclame une nouvelle évaluation du dispositif.

Beaucoup de cheveux gris dans les départs

Il faudra patienter pour connaître l'impact de la RCC, entrée en vigueur en janvier 2018. En un an, 96 ont été engagées (dont plus de 50 % dans de grands groupes) et 60 agréées. Un bilan sur les salariés concernés devrait être disponible en juin 2019, a expliqué la

commission d'évaluation des « ordonnances Macron » dans une note d'étape en décembre. Chose certaine, les cheveux gris sont nombreux parmi les partants : « 25% des RCC comprennent des dispositifs de fin de carrière », a précisé Muriel Pénicaud, ministre du Travail.

« 25 % des ruptures conventionnelles collectives comprennent des dispositifs de fin de carrière », Muriel Pénicaud, ministre du Travail

Logique, l'administration du travail n'accepte pas les départs ciblant expressément les seniors, mais fait une exception pour les départs en retraite ou en pré-retraite « couverts intégralement par l'entreprise », autrement dit les pré-retraites d'entreprises ou maison. Le dispositif n'a jamais disparu. Se substituant aux pré-retraites publiques dans les entreprises ayant les moyens de les financer, il semble reprendre de la vigueur.

Contradictoire avec le « travailler plus longtemps » ? Certainement, mais vertueux pour les finances publiques. PSA, IBM France, Sanofi, Société Générale, Carrefour... Dans les grands groupes, en tout cas, les mesures d'âge figurent dans les RCC, signées ou en cours de discussion. Sur le site de Fegersheim (Alsace) de la firme pharmaceutique Lilly, où une RCC portant sur 260 départs (22 % des effectifs) se négocie, le dispositif ne s'appuie que sur des pré-retraites ou départs en retraite. « Notre pyramide des âges le permet », explique Lilly. A cet engouement, une bonne raison : les syndicats ont toujours été favorables aux départs des plus anciens, mesure jugée la moins douloureuse pour le corps social de l'entreprise et avantageuse pour les partants (en moyenne, 70 % du salaire brut pendant trois ans).

Chantage à la pré-retraite

Du coup, certaines entreprises font du chantage à la préretraite. C'est le cas chez Alstom Power Systems (APS), filiale de General Electric : « D'emblée, la direction a conditionné la réalisation du plan seniors à l'ouverture de départs volontaires pour les autres salariés. Cela nous a surpris. Mais nous avons réussi à élargir un peu l'accès aux pré-retraites, en négociant des abondements en temps. Au final, 70 % des 264 départs devraient se faire via des pré-retraites », explique Dominique Thiriet, délégué syndical CGT, non signataire de l'accord.

Même volonté à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), où les négociations se sont ouvertes en avril. « Nous préférons les départs en préretraite mais la direction ne les accepte que s'il y a ouverture des départs volontaires pour les autres salariés. Cela lui permettrait de cibler des services ou des métiers, ce qui n'est pas le cas avec les mesures d'âge », commente Patrick Borel, délégué syndical CFDT.

La perspective du gros chèque joue, d'autant que la fiscalité dans le cadre de la rupture conventionnelle collective est avantageuse

Il existe un moyen simple d'inciter au départ les seniors n'entrant pas dans les mesures d'âge. « Il suffit d'abonder les mesures (indemnités ou actions favorisant les reconversions professionnelles) en fonction de l'ancienneté, et non de l'âge, ce qui serait considéré comme

discriminatoire », souligne Philippe Caré, conseiller en transition emploi-retraite. La perspective du gros chèque joue, d'autant que la fiscalité dans le cadre de la RCC est avantageuse³.

Les syndicats ont beau privilégier les départs de seniors, quand les mesures d'âge négociées sont très généreuses, ils doivent toutefois multiplier les mises en garde. Chez le géant pharmaceutique Sanofi-Aventis, le serveur enregistrant les candidatures est tombé en panne, dès son ouverture le 8 avril à 14 heures, sous l'afflux de demandes : plus de 700 pour 600 départs prévus. Les salariés se sont retrouvés à faire des captures d'écran, au cas où ils devraient justifier l'heure de dépôt, la sélection des candidatures se faisant selon l'ordre d'arrivée. *« Je ne cesse d'alerter les collègues sur l'état du marché du travail : un cadre qui perd son poste à plus de 50 ans a deux fois moins de chances de retrouver un emploi, sans compter la perte de salaire évaluée, par l'Apec, de 20 % à 30 %. Même pour les salariés ayant un projet de création d'entreprise, le risque est très important. Combien se retrouvent des années après, en grande difficulté, faute d'avoir réussi ? J'en connais trop »*, commente Pascal Lopez, délégué syndical central FO.

Montée des pressions à la démission

Mais les ruptures conventionnelles ne sont pas la seule mesure des ordonnances Macron fragilisant l'emploi des seniors. La barémisation des indemnités prud'homales, pour licenciement abusif ou sans cause réelle et sérieuse, en est une autre pour Françoise de Saint-Sernin, avocate spécialisée dans la défense des cadres et créatrice du site de conseil juridique Cadre averti. Les quinquas, ayant peu d'ancienneté dans une entreprise, se retrouvent dans le collimateur, poussés à la démission. *« Depuis l'adoption des ordonnances, nous sommes submergés d'appels »*, explique l'avocate.

Les quinquas, ayant peu d'ancienneté dans une entreprise, se retrouvent dans le collimateur, poussés à la démission

« Avant les ordonnances, les juges qui constataient un licenciement abusif, prenaient en compte la difficulté ou l'impossibilité de retrouver un emploi pour fixer les dommages et intérêts. Statistiquement, les salariés âgés étaient les mieux indemnisés et, donc, ceux qui coûtaient le plus cher à licencier. Aujourd'hui, ce n'est plus vrai pour les seniors ayant peu d'ancienneté. Ils se retrouvent sous pression, car le plafonnement des indemnités oblige les juges à fixer les dommages et intérêts en fonction de l'ancienneté ». Même si dans la pratique, les conseillers prud'homaux résistent. Le premier refus d'application du barème par un conseil prud'homal, sur la quinzaine de refus enregistrés depuis décembre dernier, concerne un commercial de 55 ans. A Troyes (Aube), les juges ont décidé d'aller au-delà du plafond d'indemnisation prévu par la loi, et accordé neuf mois de salaire au lieu des quatre mois prévus, pour trois ans d'ancienneté.

Reste une lueur d'espoir pour les seniors : leur situation devrait être évoquée dans le cadre des discussions sur la réforme des retraites, dont les dernières séances sont prévues cette semaine, entre Jean-Paul Delevoye et les partenaires sociaux. On connaît déjà la proposition du Medef : verser aux seniors acceptant un emploi moins bien payé

que leur travail précèdent une aide compensatrice prise en charge par Pôle emploi ou l'assurance chômage... Mais le plus simple ne serait-il pas d'abord de maintenir les seniors dans l'entreprise et d'arrêter d'en faire la première variable d'ajustement ?

1. Fin 2017, le dispositif accordé au titre de l'exposition à l'amiante comptait 14 000 bénéficiaires.

2. Le CDD « senior » s'adresse aux plus de 57 ans. Dépourvu d'incitation financière, il dure dix-huit mois, renouvelable dans la limite de trente-six mois.

3. Pour les salariés dont l'indemnité de rupture est élevée, et ceux ayant atteint l'âge de la retraite, les ruptures conventionnelles collectives sont plus avantageuses, sur le plan fiscal et sur celui des cotisations sociales, que les ruptures conventionnelles individuelles, et aussi avantageuses que celles ayant lieu dans le cadre d'un plan social.