

L'INSTITUT MONTAIGNE FAVORABLE À LA CRÉATION D'UN CONTRAT SENIOR ASSORTI D'UNE AIDE FINANCIÈRE

Création d'un contrat senior, modulation des taux de cotisations sociales, instauration d'un Index seniors... Dans une note publiée le 21 octobre pour l'Institut Montaigne, Franck Morel, avocat associé chez Flichy Grangé, liste une quinzaine de propositions chocs en faveur de l'emploi des seniors.

"Les politiques de l'emploi en faveur des seniors tâtonnent encore". Face à ce constat plutôt consensuel, Franck Morel, avocat associé chez Flichy Grangé et ancien conseiller social d'Edouard Philippe à Matignon, plaide, dans une note publiée le 21 octobre, par l'Institut Montaigne, pour un plan plus ambitieux en faveur de l'emploi des travailleurs expérimentés, à travers une quinzaine de propositions. Selon cet expert, plusieurs leviers doivent être activés avant de reculer l'âge du départ à la retraite.

L'enjeu est d'importance : car si le taux d'emploi des 55-59 ans se situe aujourd'hui dans la moyenne européenne (75,1 % selon la Dares), il reste, en revanche, très en retrait pour la tranche 60-64 ans (33,1%, entre 12 et 13 points derrière l'Union européenne et l'OCDE). Surtout, le report progressif de l'âge légal de liquidation des droits à la retraite entraîne de facto un risque de "précarisation". Le rapport pointe ainsi un surplus de 80 000 allocataires aux trois types de minimas sociaux RSA, AAH et ASS après la réforme de 2010.

Contrat senior assorti d'une aide financière

L'une de ses propositions phares est toutefois susceptible de nourrir la controverse : elle porte sur la création d'un contrat senior plus large et plus ambitieux que l'actuel CDD senior, "trop méconnu et restrictif". La cible ? Les personnes âgées de 55 ans et plus. Ce contrat d'un nouveau type pourrait être conclu en CDD ou en contrat de travail temporaire jusqu'à cinq ans renouvelable une fois, ou via un CDI avec pour seul motif de recours "l'emploi des seniors". Pour le rendre plus attractif, Franck Morel préconise de l'assortir d'une aide financière, à l'instar de celle qui existe déjà pour le contrat de professionnalisation senior (2 000 euros pour l'embauche d'un plus de 45 ans). Son montant augmenterait en fonction de l'âge du salarié recruté : elle atteindrait son maximum à 60 ans.

Modulation des taux de cotisations sociales

Une autre piste risque également de faire grincer des dents. L'ancien conseiller social d'Edouard Philippe se prononce, en parallèle, pour une modulation du taux des cotisations sociales patronales en fonction de l'âge du salarié. En clair : des taux plus bas aux deux extrémités de la pyramide des âges et plus élevés pour les salariés en milieu de carrière. Une mesure "de solidarité intergénérationnelle en faveur de l'emploi" et "une proposition radicalement nouvelle", insiste l'expert.

Concrètement, il se dit favorable à une baisse de 2,5 points de cotisations patronales pour les moins de 30 ans et les plus de 55 ans et une augmentation d'un point pour les salariés âgés 30 à 55 ans. Reste à savoir si cette mesure pourrait passer sous les fourches caudines du Conseil constitutionnel, sans déroger au "principe d'égalité". Même si Frank Morel rappelle qu'il

existe bien un mécanisme de réduction des cotisations patronales pour les bas salaires, dit "allègement Fillon" dont "la finalité est de réduire le coût du travail pour favoriser l'emploi des salariés concernés".

Création d'un Index seniors

D'autres leviers existent selon cet expert. À commencer par la création d'un Index seniors pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Une [mesure](#) plébiscitée par l'ANDRH, depuis 2019. Parmi les critères qui pourraient être retenus, l'évolution de la part de salariés de plus de 55 ans dans la démographie de l'entreprise (sans prendre en compte les démissions et fins de CDD ou CTT) et l'évolution de la part des formations suivies par les salariés de plus de 55 ans.

Droit à un temps partiel de fin de carrière

Par ailleurs, Franck Morel distribue des points au contrat de génération, créé par François Hollande, qui pourrait être axé, cette fois, sur le mentoring et la transmission de compétences et co-financé par le FNE formation ou par les branches professionnelles via des versements conventionnels. Il préconise également de favoriser la mobilité intra-groupe des seniors par le biais d'une simplification des règles de mise à disposition de personnel ou encore de favoriser des aménagements conventionnels de fin de carrière.

Autre piste : "instaurer un droit à recourir à un aménagement du temps de travail à temps partiel de manière choisie et aménagée pour les personnes en fin de carrière". Mais il ne s'agit pas ici d'organiser une réduction de la durée du travail de manière hebdomadaire. L'idée ? Flexibiliser le temps de travail pour avoir la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires certaines semaines tout en ayant le statut de travailleur à temps partiel. Avec l'objectif pour un salarié de réduire progressivement son temps annuel de travail sur trois ans. Pour sa mise en oeuvre, les entreprises pourraient s'appuyer sur le [compte épargne temps universel](#), proposé par Emmanuel Macron, lors de la campagne présidentielle.

D'autres préconisations complètent le rapport, comme le déplafonnement du compte personnel de formation, le cumul emploi-retraite, la retraite progressive, les négociations de branche ou encore la prime pour la reprise d'un emploi moins bien payé...

Lever le tabou de la "placardisation"

L'institut Montaigne évalue le phénomène de "placardisation" à 200 000 les actifs. Si ce phénomène concerne toutes les classes d'âges et types d'entreprises ou d'administration, il touche plus particulièrement les femmes et les seniors.

Les effets de ces "mises au placard" se traduisent généralement par une atteinte psychologique de la personne, ce qui peut avoir des conséquences médicales et se traduire par des arrêts de travail. De même, la proportion de salariés se disant non investis dans leurs tâches a fortement augmenté : 26 % des salariés en 2022 contre 18 % en 2018.

"Au total on peut estimer le coût direct et indirect des mises au placard en France de l'ordre de 10 milliards d'euros au moins par an, comprenant les dépenses salariales des intéressés, payés pour un travail qui a priori n'a pas d'autre utilité que le maintien en emploi de l'intéressé et les dépenses d'assurance maladie induites", indique Franck Morel. L'Institut Montaigne propose de mener une action nationale pour sensibiliser les entreprises, les syndicats et les DRH sur le "caractère nocif" du phénomène.

Documents joints

- Note de l'Institut Montaigne, octobre 2022

[\[Ressources humaines\] L'actualité actuEL RH : L'Institut Montaigne favorable à la création d'un contrat senior assorti d'une aide financière \(actuel-rh.fr\)](#)