

Chapitre 1

La situation des cadres seniors et l'emploi

Le constat dressé en 2006 par le gouvernement sur la situation professionnelle des seniors en général est plutôt préoccupant. Dans l'enceinte du Conseil économique et social, devenu en 2008 le Conseil économique, social et environnemental, le ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle présente devant le Premier ministre et l'ensemble des partenaires sociaux, le Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors. Nous sommes le mardi 6 mars 2006¹.

« Alors que les seniors constituent une richesse pour le monde du travail, déclare le ministre, en renonçant aux compétences et à l'expérience des seniors, notre pays, nos entreprises se privent d'un atout décisif. »

La gestion des âges au travail fait défaut. En effet, les plus de 50 ans sont écartés du marché de l'emploi.

¹ Plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors 2006-2010, Conférence nationale sur l'emploi des seniors – Conseil économique et social du 6 juin 2006.

Un consensus social s'est forgé dans les années 1980 entre les entreprises et les salariés eux-mêmes. Il a fait proliférer des départs anticipés de cadres seniors. Ces cessations prématurées d'activité ont créé une véritable culture de la pré-retraite. De plus, dans ce contexte particulier, les entreprises étaient peu enclines à recruter parmi les plus de 50 ans.

Des dispositions réglementaires fondées sur de bonnes intentions renforcent cette tendance. Il en est ainsi de la contribution Delalande, taxe que devaient payer les entreprises qui licenciaient des salariés de plus de 50 ans. Elle porte le nom d'un ancien député RPR, Jean-Pierre Delalande, qui est l'auteur de la loi qui l'a créée en 1987. Elle est d'un montant compris entre un et douze mois de salaire brut.

Initialement destinée à dissuader les entreprises de licencier les seniors, cette contribution a abouti à l'effet inverse : les entreprises se mettent à licencier les salariés qu'elles ne sont pas sûres de vouloir garder quelques mois avant leur 50^e année. C'est une illustration de l'effet de seuil. Ainsi, selon la Chambre de commerce et de l'industrie de Paris (CCIP), « elle a constitué un véritable frein à l'emploi et a participé à la mise à l'écart [des plus de 50 ans] ». Le chroniqueur économique Éric Le Boucher fait le même constat et, se fondant sur une note de l'Institut national des statistiques et des études économiques (Insee), écrit que « il est certain que le dispositif a poussé les entreprises à ne plus embaucher des gens de plus de 50 ans sous prétexte que, cinq ans plus tard, ils seront devenus coûteux à faire partir ».

Le député Alain Gest avait proposé sa suppression en 2005. La loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 a finalement programmé la suppression de la contribution Delalande pour janvier 2008.

Cette idée de taxer l'entreprise pour protéger le senior est reprise en 2009. C'est à compter du 1^{er} janvier 2010 que les entreprises qui n'emploient pas un certain quota de seniors sont imposées à hauteur de 1 % de leur masse salariale. Certes, pour les pouvoirs publics, l'équation est difficile à résoudre : d'un côté, la protection sociale des seniors; de l'autre les contraintes économiques du chef d'entreprise qui se focalise sur les seniors pour ajuster sa masse salariale.

Nous allons étudier plus en détail ce paradoxe en mettant en évidence un certain nombre de constats :

- les cadres seniors doivent travailler plus longtemps (1);
- les cadres seniors rencontrent des difficultés pour retrouver une activité (2);
- les cadres seniors doivent se remettre en cause (3);
- les entreprises doivent adapter leur coût de main-d'œuvre (4).

1. Les cadres seniors doivent travailler plus longtemps

Le vieillissement de la population française

Les études de l'Insee ont introduit la notion un peu abstraite d'espérance de vie en bonne santé (AVSB). Elle représente le nombre d'années en bonne santé qu'une personne peut s'attendre à vivre (à la naissance). Une bonne santé est définie par l'absence de limitations d'activités (dans les gestes de la vie quotidienne) et l'absence d'incapacités.

Les plus de 60 ans représenteront en 2020, 27,3 % de la population.

L'AVBS est un indicateur d'espérance de santé qui combine des informations sur la mortalité et la morbidité. Les informations utilisées pour les calculs sont des mesures de prévalence (proportions) de la population d'un âge spécifique étant dans des conditions de bonne ou mauvaise santé et des informations de mortalité par âge. Il est aussi appelé « espérance de vie sans incapacité » (EVSI).

En douze ans, l'AVSB est passée :

- de 60 (1995) à 63,1 ans (2007) pour les hommes soit un accroissement de 5,16 %;
- de 62,4 (1995) à 64,2 ans (2007) pour les femmes soit un accroissement de 2,88 %.

Toujours selon les sources de l'Insee, l'âge moyen de la population française, en 18 ans, a évolué sensiblement en passant de 36,86 ans (1991) à 39,97 ans (2009) soit un vieillissement de plus de 3 ans sur cette période (+ 8,4%). Il était de 35,3 ans en 1950.