Emploi des seniors : les différentes aides à l'embauche

22/10/2020

L'emploi des seniors fait partie des préoccupations des autorités depuis de nombreuses années. L'époque est révolue où l'on poussait les plus de 55 ans vers la pré-retraite ! Aujourd'hui, les enjeux d'équilibre du système des retraites incitent à trouver des solutions pour reculer l'âge de départ à la retraite.

L'heure est donc plutôt aux mesures d'aide à l'embauche et au maintien dans l'emploi des salariés dans les dernières années de leur carrière. Avec succès, puisque le taux d'activité des plus âgés progresse régulièrement. Mais attention : les mesures changent souvent, et il est important de se tenir à jour !

Zoom sur les différents dispositifs existant aujourd'hui pour les 50 ans et plus.

Le chômage pour les personnes de plus de 50 ans

Les seniors sont moins souvent en recherche d'emploi que les autres classes d'âge. Mais lorsqu'ils sont au chômage, ils le sont pour une période plus longue : 60 % des chômeurs de 55 ans et plus sont au chômage depuis au moins 1 an, contre 42 % en moyenne.

Pôle emploi prévoit des règles plus souples pour les demandeurs d'emploi les plus âgés. La durée d'indemnisation maximale est la suivante :

- 24 mois si vous avez de 50 à 52 ans ;
- 30 mois si vous avez de 53 à 54 ans (et 6 mois supplémentaires en cas de formation) ;
- 36 mois si vous avez 55 ans ou plus.

Les conditions pour percevoir l'allocation chômage sont un peu moins exigeantes à partir de 53 ans : la période de

référence pendant laquelle vous devez avoir travaillé au moins 6 mois, passe de 2 à 3 ans.

Si vous avez 50 ans ou plus, vous avez le droit de choisir à tout moment de percevoir l'Allocation de solidarité spécifique (ASS) à la place de l'Allocation de retour à l'emploi (ARE), même si vous n'avez pas encore épuisé vos droits à l'ARE. Cela peut être intéressant si vos droits au chômage sont peu élevés : l'ASS n'est pas calculée sur la base de vos anciens revenus.

Enfin, la transition avec la retraite est aménagée.Si vous avez au moins 61 ans, vous avez accès à des modalités spécifiques.

Le CDD Senior à partir de 57 ans

Si vous avez au moins 57 ans, les entreprises peuvent vous embaucher plus facilement en contrat à durée déterminée (CDD), à condition que vous soyez :

- soit au chômage depuis au moins 3 mois,
- soit bénéficiaire d'une Convention de reclassement personnalisé (CRP). La CRP est un dispositif d'accompagnement renforcé proposé par Pôle emploi aux salariés qui subissent un licenciement économique.

En temps normal, un CDD ne peut être conclu que dans certaines situations : remplacement d'un salarié absent, pic d'activité ponctuel ou saisonnier, ou encore certains types de métiers. Le CDD Senior, lui, **peut être signé dans toutes les situations**, dès lors que vous remplissez les conditions précédentes. De plus, le CDD Senior peut durer jusqu'à 3 ans (18 mois renouvelables 1 fois), contre 2 ans pour le CDD normal.

Pour l'employeur qui a besoin de votre expérience mais craint de s'engager trop longtemps, cette formule peut être rassurante et sécurisante. Pour vous, cela peut être un moyen de vous rapprocher de l'âge de la retraite en continuant à accumuler des droits et en restant en activité.

Attention : pour les salariés du régime agricole, le CDD Senior n'existe pas. Les exploitations peuvent néanmoins vous embaucher en CDD sans conditions (pour la durée maximum normale de 24 mois) si vous êtes à 8 trimestres ou moins de la retraite à taux plein.

L'aide à l'embauche des plus de 45 ans en contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif réservé en principe aux jeunes.**Mais il s'étend également, quel que soit l'âge** :

- aux demandeurs d'emploi de longue durée,
- et aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Il s'agit d'un contrat de travail (CDI ou CDD) en alternance, c'est-à-dire comprenant à la fois des périodes de travail et des périodes de formation. Ces dernières peuvent se dérouler dans un centre de formation interne ou externe à l'entreprise.

Une aide de 2 000 € est versée à tout employeur qui embauche en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus. Le poste en question ne doit pas être vacant suite à un licenciement économique effectué dans les 6 mois précédant l'embauche.

De votre côté, outre la condition d'âge, vous devez être bénéficiaire de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS), qui est l'allocation que l'on verse aux chômeurs en fin de droits, ou aux plus de 50 ans s'ils le décident. Si vous percevez l'Allocation de retour à l'emploi (ARE), c'est-à-dire l'allocation chômage « classique », vous ne pouvez pas conclure de contrat de professionnalisation.

Lorsque vous n'avez pas eu d'emploi depuis longtemps, le contrat de professionnalisation peut être un bon moyen pour vous de remettre le pied à l'étrier tout en acquérant de nouvelles compétences.

Vous pouvez également penser à vous former. Vous avez à votre disposition plusieurs façons de le faire. Pensez à la formation à distance dont certains modules sont spécialement réservés aux plus de 50 ans. Vous pouvez également profiter des opportunités que vous offre le Compte personnel de formation (CPF).

Les politiques « seniors » des entreprises

La loi a cessé d'inciter fortement les entreprises à développer des politiques en faveur de l'emploi des seniors. Entre 2010 et 2013, les entreprises de 50 salariés et plus devaient être couvertes par un plan d'action en faveur des salariés de 50 ans et plus, sous peine de sanctions financières. Entre 2013 et 2017, ce dispositif a été remplacé par le contrat de génération, qui permettait aux PME d'embaucher un jeune à moindre coût à condition de confier son intégration à un salarié âgé, assuré alors de conserver son emploi jusqu'à la retraite. Les entreprises de 300 salariés et plus, quant à elles, devaient conduire régulièrement une négociation sur l'emploi des jeunes et des seniors.

Le contrat de génération et l'obligation de négocier pour les grandes entreprises ont été supprimés à leur tour en 2017. Mais les entreprises et les branches qui ont mis en place des mesures et des plans d'action de ce type dans le cadre des dispositions passées peuvent avoir conservé des pratiques et des politiques spécifiques en direction des seniors. D'autant que les entreprises peuvent toujours négocier des accords et des plans seniors avec les représentants des salariés, même si ce n'est plus obligatoire. Tout dépend de la politique sociale de l'entreprise et de la stratégie des représentants syndicaux. Quoi qu'il en soit, l'entreprise a l'obligation de vous faire passer un entretien professionnel pour vous aider à aménager votre fin de carrière.

Même si le cadre légal est moins incitatif aujourd'hui, l'emploi des seniors reste une priorité des pouvoirs publics. Des dispositifs plus généraux peuvent être utilisés au bénéfice des plus âgés. Par exemple, le **Contrat unique d'insertion**, destiné à favoriser l'embauche des personnes en difficulté dans le secteur non-marchand (collectivités, établissements de soin, associations à but non lucratif…) peut très bien vous être appliqué en tant que senior. Et la législation bouge rapidement : le CDI inclusion, dont la création est envisagée en 2020, pourrait ainsi favoriser l'embauche des personnes de 57 ans et plus dans des structures d'insertion. D'où l'importance de rester informé !

© Copyright La retraite en clair 2019 Accessibilité partiellement conforme