



**Le contrat de fin de carrière : un cadeau au patronat
inefficace contre le chômage des salariés expérimentés**
Espace revendicatif/Pôle DLAJ -EGC/ HV-LB/28/03/2023

Dans le cadre de l'examen du projet de loi de financement rectificatif de la sécurité sociale (PLFRSS) par lequel le gouvernement entend réformer notre régime de retraite, le Sénat a acté la création d'un contrat fin de carrière. Cette proposition a été reprise par le texte de la Commission Mixte Paritaire (CMP) soumis au 49.3, le 16 mars dernier. Ce nouveau contrat de travail est un cadeau supplémentaire au patronat fondé, comme d'autres, sur la précarité des salariés expérimentés. Rappelons aussi que ce contrat comme l'index sénior¹ est menacé d'être retiré de la réforme des retraites par le Conseil constitutionnel.

Le contrat de fin de carrière, qu'est-ce que c'est ?

Le contrat de fin de carrière consiste à proposer aux entreprises d'embaucher les salariés de plus de 60 ans en les exonérant de cotisation sociale durant un an sur la branche famille de la sécurité sociale.

Une construction juridique ubuesque

Le texte renvoie à la négociation d'un Accord National Interentreprises (ANI) sur l'emploi des dits « seniors » demandeurs d'emploi de longue durée qui devra être conclu avant le 31 août 2023. Ce n'est qu'à défaut d'ANI que le CDI de fin de carrière entrerait en vigueur à titre expérimental.

Par la suite, les accords de branches devraient qualifier les éventuelles missions spécifiques des salariés expérimentés ainsi que leur rémunération. De la même manière si les accords de branches n'aboutissaient pas, ces éléments passeraient alors par décret.

Notons que la « concertation » doit en principe être préalable à l'adoption d'une loi et non l'inverse ! D'autant plus que le CDI de fin de carrière s'inscrit dans une loi sur les retraites contestée fermement et massivement par toutes les organisations syndicales et dont la procédure d'adoption tord tous les principes démocratiques.

Faible succès des contrats spécifiques aux salariés expérimentés

Pour soi-disant lutter contre le chômage, les contrats précaires ont été multipliés ces dernières années (exemples : Contrat de chantier, CDI intérimaire, CDD de remplacement) sans que cela n'ait de conséquences positives sur la création d'emplois pérennes. La catégorie des salariés expérimentés n'est pas en reste, elle a été visée par des contrats dédiés comme le CDD sénior dont le succès a été limité². Si ce CDD permet aux salariés d'obtenir les trimestres pour bénéficier du taux plein, il autorise surtout les employeurs à pourvoir un poste permanent (comme pour le CDI de fin de carrière) sans avoir à justifier d'un des cas de recours légaux au CDD classique (remplacement ou surcroît d'activité).

¹ https://analyses-propositions.cgt.fr/sites/analyses-propositions.cgt.fr/files/2023-03/2023-03-01%20-%20L%27index%20s%C3%A9nior%20-%20L%27index%20mis%20%C3%A0%20L%27index_0.pdf

² <https://www.ccomptes.fr/system/files/2019-10/20191010-refere-S2019-1878-fins-de-carriere.pdf> (P.6)

Les conditions relatives aux salariés recrutés pour ces deux types de contrat sont proches, pour le CDD sénior : le salarié doit avoir plus de 57 ans et faire preuve de recherche d'emploi (être inscrit depuis plus de 3 mois à Pôle emploi ou bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisée)³, pour le CDI de fin de carrière : le salarié doit être inscrit à Pôle emploi et être demandeur d'emploi de longue durée. Dans ce contexte, on peut se demander si la création de ce CDI spécifique à cette catégorie de salariés serait plus efficace que son petit-frère, le CDD sénior.

Facilitation de la mise à la retraite par l'employeur

Le texte permet aux entreprises de mettre à la retraite leurs salariés sous CDI de fin de carrière dès qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire à 67 ans au plus tard. Or, actuellement, la loi prévoit qu'un employeur ne peut mettre un salarié à la retraite d'office qu'à compter de 70 ans. Un CDI de fin de carrière, fait prétendument pour favoriser l'emploi des salariés expérimentés, permet donc à l'employeur de s'en débarrasser plus tôt qu'avec un CDI « classique » ! De plus, nous pouvons douter de la validité de la différence de traitement instituée au niveau de l'âge de mise à la retraite d'office entre les salariés signataires de ces deux types de contrat au regard de l'exigence constitutionnelle d'égalité devant la loi. Enfin le taux de contribution à la Caisse nationale d'assurance vieillesse sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur est de 50%⁴ pour le CDI classique et de 30%⁵ pour le CDI de fin de carrière, ce qui rend moins coûteux pour l'employeur de mettre fin aux contrats des salariés expérimentés.

Une mesure coûteuse...

Les réformes de diminution des cotisations sociales familiales ne sont pas nouvelles : de la réforme Balladur de 1993 à la transformation du CICE en exonération de cotisation en 2019. Ces politiques de réduction du soi-disant « coût du travail » et donc de baisse du salaire socialisé sont inefficaces car non conditionnées à la création d'emploi et constituent toujours une perte de ressources importante pour les caisses de la sécurité sociale et un coût pour les deniers publics qui compensent ces exonérations. Comme tous les autres dispositifs d'exonération de cotisations sociales, il s'agit en fait de cadeaux au patronat sous prétexte de lutter contre le chômage. Le rapport de l'IRES commandé par la CGT « Un capitalisme sous perfusion »⁶ chiffre déjà le total des exonérations sociales patronales à 60 Mds d'€⁷ en 2019. Le gouvernement évalue le coût de ce dispositif, s'il s'étendait à toute cette classe d'âge, à 2.3 Mds d'€/an supplémentaire.

...pour la branche famille...

Le choix d'exonérer les cotisations de la branche famille plutôt qu'une autre est une pratique régulière des gouvernements successifs compte-tenu des excédents réguliers que connaît la branche à l'inverse des autres branches. Excédent qui s'élevait 2.9 Mds d'€ en 2021⁸. Cependant il est appelé à baisser à

³ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018537450

⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037064371

⁵ <http://www.senat.fr/leg/tas22-068.html> Article 2bis -7

⁶ Voir [le rapport](#). (Les analyses des effets relatifs de la diminution coût du travail sur l'emploi selon le niveau de salaire p.85).

⁷ Notons que ce montant exorbitant dépasse de 5 fois le déficit prévu par le COR de notre système de retraite.

⁸ https://www.securite-sociale.fr/files/live/sites/SSFR/files/medias/PLFSS/2023/PLFSS2023_Annexe%203.pdf, P.8

1.3 Mds d'€ en 2023 selon les prévisions du PLFRSS du fait d'un transfert du financement du congé post natal de la branche maladie à la branche famille et de la revalorisation de l'allocation de soutien familial. La CGT insiste sur le fait que ces excédents réguliers devraient répondre aux très nombreux besoins aujourd'hui non satisfaits en matière de politique familiale et de petite enfance plutôt qu'offrir une nouvelle réduction de cotisation aux employeurs.

...et d'une efficacité sans doute limitée sur l'emploi des salariés expérimentés

France Stratégie en 2017 a publié un bilan pour mesurer le degré d'efficacité des dispositifs d'exonérations sociales notamment sur l'emploi des salariés expérimentés. Il conclut en s'appuyant sur les études existantes dans les pays qui ont mis en œuvre ce type de dispositif que : « réduire le coût du travail des seniors n'est pas efficace pour favoriser leur emploi car la demande de travail pour cette catégorie de main-d'œuvre semble très peu réagir aux variations de son coût du travail. »⁹. Ainsi, les politiques de diminution des cotisations patronales seraient particulièrement inefficaces pour l'emploi de cette catégorie de salariés. Enfin, précisons que si ce contrat devait produire des effets sur l'emploi (qui seraient de toute façon limités), il en aurait davantage sur ceux associés à une forte rémunération (>3.5 SMIC) dont le taux de cotisation à la branche famille est actuellement plus élevé (5.25%) que sur les autres salaires dont le taux est déjà plus bas, fixé à 3.45%¹⁰.

Des potentiels effets d'aubaine et de précarisation des salariés expérimentés

Pour limiter l'incitation que constitue cette politique d'exonération sur la substitution de salariés en CDI de fin de carrière à ceux en CDI classique, la CMP a ajouté des conditions uniquement sur les personnes recrutées (rappel : être inscrit à Pôle emploi et être demandeur d'emploi de longue durée) et non sur la nature des postes à pourvoir. Ainsi les embauches en CDI de fin de carrière peuvent se faire sur un poste anciennement occupé par un salarié en CDI classique. Compte-tenu des licenciements abusifs et des plans de départs volontaires si couramment utilisés¹¹ pour pousser vers la sortie les salariés les plus expérimentés, les effets d'aubaine sont donc possibles et risquent alors de précariser encore davantage l'ensemble des salariés expérimentés.

En définitive, le CDI de fin de carrière est un dispositif peu efficace et même contre-productif compte tenu des effets d'aubaine qu'il pourrait engendrer. Il serait de surcroît un manque à gagner potentiellement important pour la branche famille de la sécurité sociale dont le seul bénéficiaire serait une nouvelle fois les employeurs. **Pour l'emploi des salariés les plus expérimentés, la CGT a des propositions efficaces sans faire de concession au patronat :**

- 1) **La retraite à 60 ans pour libérer plus tôt les emplois des travailleurs expérimentés** : mieux vaut partir à la retraite, en bonne santé, que finir sa carrière au chômage et dans la précarité. Rappelons que la probabilité d'être précaire pour les salariés de plus de 60 ans a augmenté

⁹ https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_cosape_2017.pdf, p.57 et Annexe 5 p.97

¹⁰ <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/taux-de-cotisations/les-employeurs/les-taux-de-cotisations-de-droit.html>

¹¹ <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-decryptage-comment-les-entreprises-se-debarrassent-de-leurs-seniors>

en moyenne de 13 points de pourcentage en conséquence de la réforme des retraites de 2010¹² !

- 2) **Obliger les entreprises** de plus de 50 salariés à **avoir des effectifs par âge conformes à ceux de la population en âge de travailler**. Cela serait sans doute plus efficace que de faire de la soi-disant pédagogie avec un index non contraignant censé faire naïvement évoluer les représentations ou en créant une énième exonération de cotisation sociale !
- 3) **Un véritable statut de tuteur pour tous les salariés expérimentés**, dont le contenu d'activité serait alors tourné vers la formation des autres salariés. Ce changement d'activité pourrait d'ailleurs être en partie financé par France compétences au même titre que l'apprentissage dont le coût ne semble pas vraiment inquiéter le gouvernement.
- 4) **Mettre l'accent sur la formation des salariés en seconde partie de carrière pour éviter l'obsolescence de leurs savoirs et savoir-faire**. Proposer des formations basées sur les acquis de l'expérience. Abonder le CPF pour les salariés perdant leur emploi après 45 ans. Maintenir et orienter le Plan d'Investissement des Compétences (PIC) vers ces populations.
- 5) **Proposer un véritable accompagnement de nos aînés toujours en emploi**. Remettre en place l'entretien professionnel de seconde partie de carrière (à partir de 45 ans) spécifique qui a été retiré dans la loi de 2014 relative à la formation professionnelle. Proposer un véritable accompagnement des carrières longues, voire très longues, à travers le Conseil en Evolution Professionnelle et le Bilan de compétences.

¹² Cette statistique avait été révélée dans la note CGT « [les séniors premières victimes de la réforme des retraites](https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2017-2-page-61.htm?contenu=resume) ». Elle provient d'un article de deux chercheurs INSEE (Dubois et Koubi) de 2017 : <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2017-2-page-61.htm?contenu=resume>