

RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL ET EMPLOI DES SENIORS

BRUNO COQUET

Secrétariat général du Conseil d'orientation pour l'emploi

Août 2023

TABLE DES MATIÈRES

1-	INTRODUCTION	4
2-	LES DIFFERENTS MODES DE RUPTURE ET LEURS MODALITES	5
3-	USAGE DES RUPTURES DE CONTRATS DE TRAVAIL PARMIS LES SENIORS	6
	L'évolution des types de ruptures de contrats de travail au cours du temps	6
	Les ruptures de contrats de travail : des motifs qui évoluent avec l'âge	9
	Des comportements optimisateurs en fin de carrière ?	13
	Diversité des comportements de rupture des contrats de travail	16
4-	DOCTRINE DE REGLEMENTATION DES MODES DE RUPTURE	19
5-	LE DROIT COMMUN PEUT AVOIR DES EFFETS SPECIFIQUES SUR LES SENIORS	22
6-	MODES DE RUPTURE RESERVES, OU DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SENIORS	22
	Départ volontaire du salarié à la retraite	23
	Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur	24
	Rupture conventionnelle individuelle	25
	Rupture individuelle en raison de l'incapacité	26
7-	REGIME FISCAL ET SOCIAL ASSOCIE AUX RUPTURES	28
8-	RUPTURES, CHOMAGE, CHOMAGE INDEMNISE	31
	Les seniors sous-représentés parmi les demandeurs d'emploi	31
	Pas de lien clairement établi entre le chômage des seniors et règles d'indemnisation	32
	Le problème : surtout la difficulté de sortir du chômage	37
9-	CONCLUSION	39
10-	BIBLIOGRAPHIE	40

L'auteur remercie vivement Thomas Amossé, Cédric Audenis, Edouard Chrétien, Hélène Garner, Carole Hentzgen, Gilles de Margerie, Antony Marino, Lara Muller, Antoine Naboulet, Michaël Orand, Harry Partouche, Vladimir Passeron, Thomas Ramilijaona pour leur relecture et leurs commentaires qui ont contribué à améliorer les différentes versions de ce travail. Le contenu du document n'engage que son auteur.

RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL ET EMPLOI DES SENIORS

Bruno Coquet

RÉSUMÉ

Pour les seniors, une sortie de l'emploi en dernière partie de carrière est problématique car très souvent définitive. Le maintien des seniors dans l'emploi qu'ils ont déjà, ou une transition à leur initiative, sont donc déterminants pour élever leur taux d'emploi. De ce fait, l'analyse des ruptures de contrats de travail à l'approche de la retraite est un levier possible pour augmenter l'emploi des seniors.

Les rapports sur l'emploi des seniors¹ examinent certains aspects de ces ruptures, et font des propositions pour les réformer. Le diagnostic se focalise sur le pic de ruptures des contrats de travail à l'approche de la retraite, qui est déterminant dans l'enchaînement des causes et des conséquences associées à l'effet horizon. Mais ce diagnostic est incomplet dans la mesure où l'on ignore les caractéristiques précises des salariés concernés, leur trajectoire entre la rupture et la liquidation de leur pension, notamment l'usage qu'ils font des deux dispositifs le plus souvent critiqués, la rupture conventionnelle et l'assurance chômage.

Les données à un niveau de détail plus fin montrent que ce pic de ruptures est un agrégat hétérogène dont la nature, l'ampleur et la datation sont sensibles à l'indicateur retenu, et peuvent relever d'une grande diversité des comportements des agents à l'approche des âges légaux de la retraite. Sans trancher précisément entre ce qui relève de l'offre ou de la demande de travail, il est possible d'identifier un certain nombre d'incitations ou d'opportunités qui pourraient expliquer que les salariés et les employeurs trouvent intérêt à rompre le contrat de travail et à préférer un motif particulier dès lors que la décision de rupture est prise. Des caractéristiques juridiques ou le traitement fiscal et social des indemnités associées pourraient en partie l'expliquer.

Les incitations aux ruptures précoces sont complexes. Toutefois, si les règles de l'assurance chômage semblent incitatives à ces sorties anticipées, les éléments factuels (et notamment les effectifs concernés) n'attestent pas d'une optimisation massive des règles d'indemnisation chômage. En tout état de cause, on peut penser qu'harmoniser le traitement social et fiscal des ruptures à l'approche de la retraite réduirait le pic de ruptures et favoriserait l'emploi des seniors.

¹ Assemblée nationale (2021) *L'emploi des travailleurs expérimentés*, rapport d'information présenté par Didier Martin et Stéphane Viry ; Sophie Bellon, Olivier Mériaux et Jean-Manuel Soussan (2020), *Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés*, rapport au Premier ministre ; Sénat (2018), *L'emploi des seniors*, rapport d'information présenté par Monique Lubin et René-Paul Savary, Conseil économique, social et environnemental (2018), *L'emploi des Seniors*, rapport présenté par Alain Cordesse.

1- Introduction

L'édifice des ruptures de contrats de travail n'est pas conçu pour les seniors en particulier. Il résulte d'une accumulation ancienne et bien ancrée, face à laquelle tous les salariés sont *a priori* égaux quel que soit leur âge, à quelques exceptions près (départ en retraite, volontaire ou d'office). Complexifier cette réglementation déjà complexe sur la seule base de constats épars ne faisant que suggérer l'utilisation possiblement opportuniste de certaines modalités de ruptures par les employeurs ou les seniors eux-mêmes serait hasardeux. Un diagnostic permettant de préciser des liens de cause à effet est indispensable pour fonder de tels changements.

Les salariés en fin de carrière sont plus souvent en emploi stable que ceux de la tranche d'âge intermédiaire : 68,4 % des plus de 50 ans ont plus de 10 ans d'ancienneté, et 6,0% moins de 1 an (contre respectivement 35,7 % et 14,2 % pour les 25-49 ans)². La proportion de seniors en CDI ou fonctionnaires (76,6 %) n'est cependant guère différente de celle des tranches d'âge inférieures (77,2 % pour les 25-49 ans). Comparés aux tranches d'âge plus jeunes, les seniors sont donc logiquement sous-représentés parmi les fins de CDD et de missions d'intérim.

Les démissions ne sont pas marginales à l'orée de l'âge légal de la retraite alors même que quitter un CDI peut *a priori* être perçu comme un risque plutôt qu'une opportunité pour les seniors³, à la différence de ce que l'on observe pour des salariés en phase ascendante de leur carrière qui acquièrent de l'expérience, des compétences et saisissent des opportunités d'emplois plus valorisants, plus sûrs ou mieux rémunérés.

Le débat public se focalise sur la rupture conventionnelle bien que le licenciement (notamment pour motif non-économique⁴) reste la forme la plus fréquente de rupture du contrat de travail à durée indéterminée des seniors, indépendamment de leur trajectoire ultérieure (emploi, chômage, inactivité ou retraite). La structure des motifs de sortie de l'emploi des salariés en dernière partie de carrière a beaucoup évolué au cours du temps, sans qu'apparaisse une explication simple et générale à ces changements (fig.1)⁵.

Le présent travail explore l'usage des différents motifs de rupture du contrat de travail par les employeurs et les salariés en fin de parcours professionnel, avec pour objectif de détecter l'indice d'éventuels effets indésirables des règles impliquées dans ces ruptures, sur les taux d'activité, d'emploi et sur l'activation plus ou moins précoce des droits à la retraite de ces seniors.

² Insee (2022) « Emploi, chômage revenus du travail », Insee références.

³ Pour les seniors ayant une ancienneté significative chez leur employeur, la perte de l'indemnité de départ en retraite joue un rôle désincitatif envers la démission.

⁴ Catégorie également désignée comme « autres licenciements », qui inclut les licenciements pour faute, ou non-fautifs (inaptitude, insuffisance professionnelle, absences répétées ou prolongées rendant impossible le maintien du contrat de travail, liquidation de l'entreprise, etc.).

⁵ Pour plus de précision ces séries doivent pouvoir être reconstituées pour les seniors à partir des données MMO. Une Photographie comparant les années 2001 et 2014 est illustrée dans Marioni (2016) « Mouvements de main-d'œuvre des seniors entre 2001 et 2014 : des sorties moins nombreuses et plus tardives, des embauches encore plus rares », *Document d'étude*, n° 223, Dares, p.15.

Nous recensons brièvement (2) les principaux modes de rupture des contrats de travail, avant d'observer (3) l'usage qui en est fait, en général et en particulier pour les seniors. Nous rappelons ensuite (4) la doctrine et la logique qui fondent la réglementation des ruptures de contrats de travail, puis nous montrons que (5) ce droit commun peut avoir des effets spécifiques sur les comportements d'emploi des seniors et de leurs employeurs, qui s'ajoutent aux (6) effets des modes de rupture réservés aux seniors, et à ceux des (7) prélèvements sociaux et fiscaux sur les indemnités de rupture. Nous recherchons enfin (8) les liens qu'il est possible d'établir entre les ruptures de contrats de travail, les inscriptions à Pôle emploi, et l'indemnisation du chômage, avant de (9) conclure.

2- Les différents modes de rupture et leurs modalités

De manière générale, les modes de rupture et les incitations qui leur sont associées ne sont pas conçus en regard des effets qu'ils peuvent engendrer sur l'offre de travail, en particulier pour les seniors⁶. Néanmoins, les différents types de ruptures du contrat de travail peuvent immédiatement précéder un départ en retraite, ou une sortie définitive de l'emploi plus ou moins durable avant liquidation de la pension, ce qui produit des incitations spécifiques pour les salariés en fin de carrière. Les principaux motifs de fin de contrat sont les suivants :

- Licenciements : motif économique ou individuel (dont inaptitude)
- Rupture conventionnelle : individuelle ou collective, avec ou sans droit à la retraite
- Mise à la retraite d'office
- Départ volontaire en retraite
- Fin de contrat / fin de mission
- Démission

Ces différents types de ruptures peuvent se distinguer par l'un ou plusieurs des aspects suivants :

- Le fait générateur
- La partie à l'initiative de la rupture
- Le cadre collectif ou individuel de la procédure
- Le montant des indemnités légales éventuelles
- Le traitement fiscal et social de ces indemnités
- Les droits sociaux ultérieurs (chômage, invalidité, préretraite, retraite)

Chaque type de rupture correspond à une combinaison spécifique de ces modalités. Les critiques se focalisent sur certaines combinaisons en ce qu'elles favoriseraient des sorties précoces de l'emploi vers la retraite, directement ou indirectement en utilisant des passerelles formées par d'autres droits sociaux⁷.

⁶ À l'exception notable de la rupture conventionnelle individuelle pour un salarié en situation de faire valoir ses droits à la retraite (y compris s'il ne remplit pas les conditions du taux plein). Cf. infra.

⁷ Après un passage par le chômage, l'invalidité, l'inactivité, etc. Cf. contribution Flamand (2023).

3- Usage des ruptures de contrats de travail parmi les seniors

L'évolution des types de ruptures de contrats de travail au cours du temps

Tous âges confondus, le nombre et la nature des motifs de ruptures de contrats de travail ont évolué avec les changements structurels de l'économie et du marché du travail. En effet, la désindustrialisation, l'évolution vers des modes de production plus flexibles, ou encore la montée en puissance des secteurs de services, ont influencé la transformation des pratiques en matière d'emploi et la dynamique du marché du travail (intérim puis CDD). Les évolutions de la protection sociale (retraites, chômage, dispense de recherche d'emploi, allocations de solidarité, etc.) ont également exercé une influence sur les usages de la réglementation.

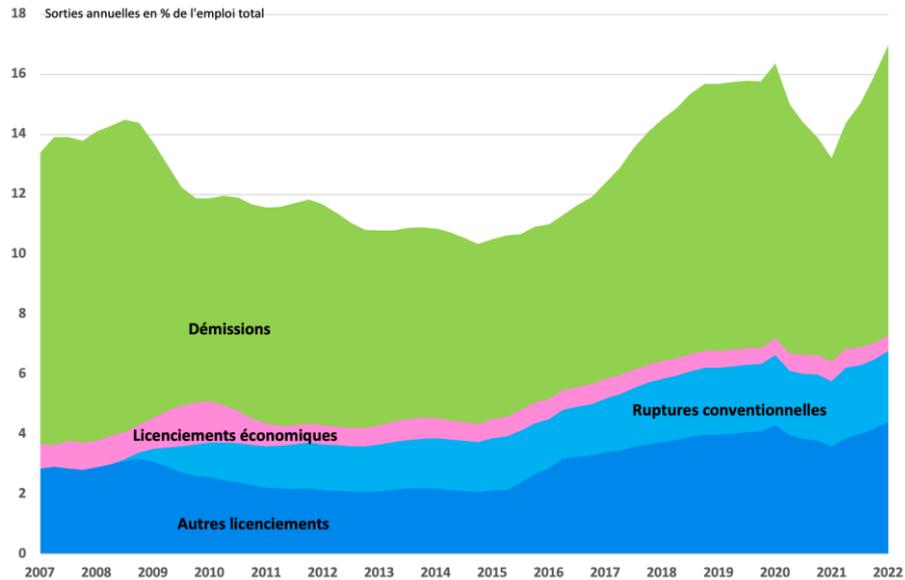
Les fins de contrats à durée limitée (CDD et intérim) constituent aujourd'hui le principal motif de sortie de l'emploi. Les ruptures de CDI se font principalement par démission du salarié (fig.2), mode de sortie de l'emploi fortement corrélé à la conjoncture mais aussi associé à des carrières moins souvent mono-entreprise qu'auparavant.

L'usage des autres motifs de sortie de CDI s'est profondément transformé au fil du temps, alors même que la doctrine et les modes de rupture des contrats de travail sont demeurés très stables en dehors de l'innovation majeure qu'a constitué la rupture conventionnelle introduite en 2008. Les ruptures conventionnelles se seraient principalement substituées à des démissions de CDI (dans 75 % des cas), et à des licenciements économiques (10 % à 20 % des cas)⁸. Le licenciement économique n'a quant à lui cessé de décliner, jusqu'à devenir un mode de rupture aujourd'hui marginal. On note également une progression des ruptures pour motif de fin de période d'essai.

Les motifs d'inscription à Pôle emploi donnent une image complémentaire des ruptures de contrats de travail. De façon assez logique, les démissions apparaissent nettement moins importantes dans les entrées à Pôle emploi que dans les sorties de l'emploi car elles recouvrent pour beaucoup des changements immédiats d'emploi et n'ouvrent droit aux allocations chômage que sous des conditions très restrictives. Pour ces trajectoires menant de la rupture au chômage, les « autres licenciements » ont progressivement remplacé les licenciements économiques, avant d'être eux-mêmes en grande partie évincés par la rupture conventionnelle depuis 2008 (fig.3). Depuis 2008, la substitution de la rupture conventionnelle aux licenciements non-économiques est en effet nette parmi les motifs d'entrée à Pôle emploi. Les ruptures conventionnelles en substitution à une démission ou à un licenciement pour motif non-économique pouvant être souvent suivies d'un retour rapide en emploi (plus marginalement vers la retraite cf. fig.6) leur fréquence est plus faible dans les entrées à Pôle emploi que parmi l'ensemble des sorties de CDI (fig.1 & 2).

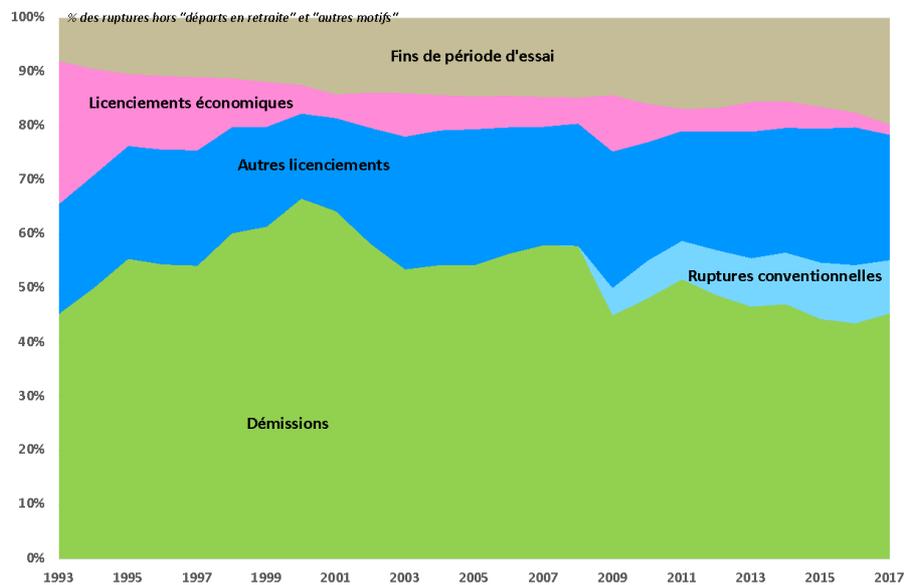
⁸ Le graphique ne le montre pas de manière très explicite, mais cet aspect est mentionné dans des études sur cette question. Voir Signoretto (2015), Milin (2018), Dares (2022) « La France vit-elle une grande démission ? ». Sur les raisons expliquant ce choix de la rupture conventionnelle, voir Bourrieau (2013). Voir aussi Berta *et al.* (2012), Brembilla *et al.* (2023)

1 – Motifs de fin de CDI en % de l'emploi total (2007-2022)



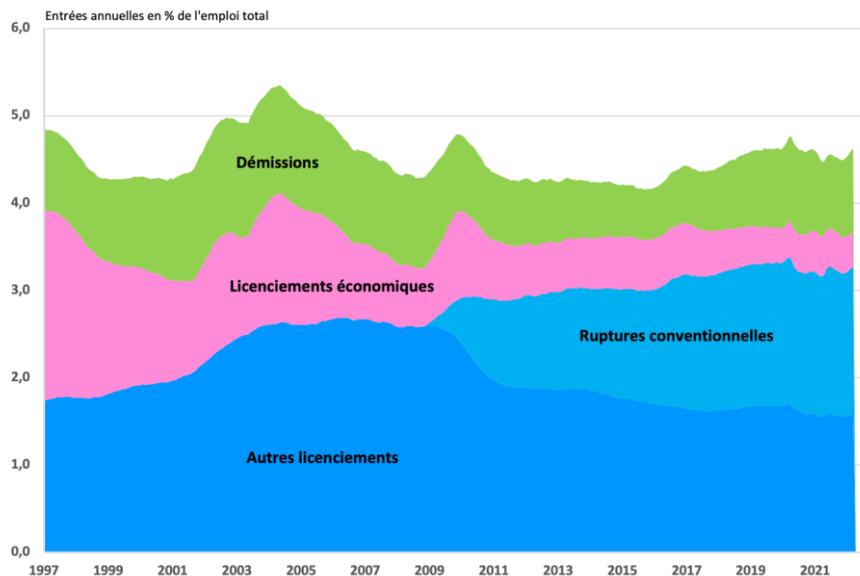
Sources : MMO, Dares et estimations trimestrielles d'emploi Urssaf, Dares, Insee. Les ruptures suite à une liquidation judiciaire ou une fermeture d'établissement sont incluses dans la catégorie « autres licenciements ».

2 – Motifs des fins de contrats (CDD et CDI) en % des ruptures (1993-2017)



Sources : calculs sur données MMO, Dares (d'après Milin, 2018)

3 - Inscriptions à Pôle emploi en % de l'emploi total (1997-2022)



Sources : Dares. Les ruptures suite à une liquidation judiciaire ou une fermeture d'établissement sont incluses dans la catégorie des autres licenciements.

À l'échelle de l'ensemble des salariés, tous âges confondus, les sorties de l'emploi directement vers la retraite sont naturellement marginales, d'autant plus qu'au moment de la liquidation de la retraite une forte proportion des nouveaux retraités n'est plus en emploi.

La mise en regard des ruptures et des entrées au chômage illustre qu'une rupture de contrat de travail ne mène pas majoritairement au chômage indemnisé. Pour mieux comprendre la trajectoire consécutive aux différents types de ruptures, il faudrait observer précisément la « déperdition » entre rupture, inscription à Pôle emploi et indemnisation par l'Unedic.

Avec toutes les limites propres à un exercice de mise en regard des flux et des stocks, on peut pour l'année 2019, tous âges confondus, donner les ordres de grandeur suivants :

- Les fin de CDD (hors intérim) représentent 82 % des sorties de l'emploi⁹ et 29 % des allocataires indemnisés par l'Unedic (11 % des indemnisés sont issus de l'intérim).
- Les ruptures de contrat de travail sont pour l'essentiel des démissions : 1,75 million, soit 8,8 % de l'emploi (dont 1,55 million de démissions d'un CDI), dont un nombre infime débouche sur une indemnisation¹⁰.

⁹ On retient ici l'année 2019, car c'est la dernière pour laquelle les trois données sont publiques à ce niveau de détail. La source Dares / Mouvements de main-d'œuvre ne couvre pas le secteur public, l'agriculture, l'intérim et les particuliers employeurs. Ce paragraphe donne donc seulement des indications sur ce seul champ. En outre, on rapproche ici des flux (mouvements de main-d'œuvre) et des stocks, ce qui donne des ordres de grandeur dans les proportions de l'un ou l'autre motifs, mais ne doit pas être trop strictement interprété en rapport de cause à effets.

¹⁰ En effet, l'indemnisation des salariés démissionnaires est très contrainte ; en outre la démission correspond dans la plupart des cas à une évolution professionnelle positive, le salarié ayant trouvé un emploi qui lui convient mieux.

- 805 000 ruptures ont pour motif un licenciement non-économique (dont 580 000 pour fin de CDI), soit 4,1 % de l'emploi et 25 % des allocataires de l'Unedic sont issus de ce type de ruptures¹¹.
- 439 000 ruptures conventionnelles représentent 2,2 % des sorties de l'emploi et 18 % des allocataires de l'Unedic.
- 107 000 licenciements économiques représentent 0,5 % des sorties de l'emploi et 7 % des allocataires en cours d'indemnisation¹².
- Les départs en retraite concernent 229 000 salariés, dont 228 000 issus de CDI, dans l'année (1,1 % des sorties de l'emploi)¹³ soit 35 % seulement des liquidations de pensions de droit direct en 2019¹⁴.

De son côté, l'Insee publie ponctuellement un indicateur de la situation antérieure déclarée par les chômeurs (fig.5), qui confirme certains aspects, notamment que la fin d'un contrat à durée limitée ou une démission mènent plus rarement au chômage que les autres motifs. En revanche, la hiérarchie entre licenciements et rupture conventionnelle est très différente, suggérant que ces formes de ruptures précèdent une durée plus longue du chômage, d'autant plus que l'on avance en âge. Les écarts les plus significatifs concernent les licenciements économiques, bien plus fréquents au sens de l'enquête emploi que dans les Mouvements de main-d'œuvre (MMO), mais également les préretraites qui ne sont pas répertoriées en tant que telles dans les ruptures mais concernent 1,5 % des chômeurs de plus de 50 ans alors que le soutien public direct à ces dispositifs a disparu.

Les ruptures de contrats de travail : des motifs qui évoluent avec l'âge

Peu de données descriptives des ruptures de contrat de travail par âge font l'objet de publications régulières. Celles accessibles proviennent notamment des MMO (fig.3) ou des caractéristiques individuelles et des modalités de liquidation des pensions (Urssaf / DSS) qui concernent donc pour partie la période postérieure à la sortie de l'emploi (fig.6). Ces données sont la plupart du temps macroscopiques, structurées par tranche d'âge et non par âge détaillé et assorties de très peu de caractéristiques concernant le salarié, l'employeur ou la rupture elle-même¹⁵. La Dares et la Direction de la sécurité sociale (DSS) nous ont cependant fourni pour ce travail les éléments détaillés mobilisés dans la suite de ce document.

Si les flux de sortie de l'emploi sont ainsi connus par âge détaillé, les inscriptions à Pôle emploi sont seulement connues par motif. En revanche, on connaît le stock de demandeurs d'emploi

¹¹ Les données Unedic incluent les licenciements de CDI et de CDD ; les « fins de CDD » renvoient aux CDD arrivés à échéance.

¹² Ces données diffèrent très sensiblement de celles issues des travaux de l'Insee qui à partir de l'Enquête emploi trouvent que 11,5 % des 50 ans et plus sont entrés au chômage suite à un licenciement économique.

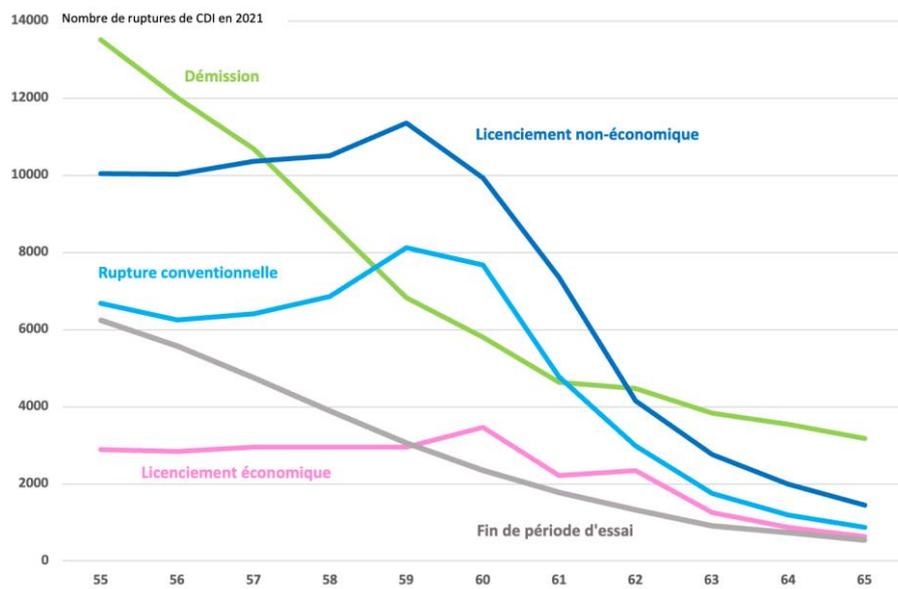
¹³ Dans cette source, les sorties de CDD vers la retraite sont infimes (1 161 en 2019), probablement parce que l'employeur ne le sait pas et que le salarié n'a ni incitation ni obligation de le déclarer.

¹⁴ Sachant que la « situation principale » des nouveaux retraités de la génération 1950 l'année précédant la liquidation était dans 68 % des cas l'emploi (ce qui ne signifie pas qu'ils étaient en emploi durant l'ensemble cette année et/ou au moment de la liquidation). 59 % des nouveaux retraités provenaient directement de l'emploi en 2017. Drees (2022) Fiche 20, p. 175 et 176.

¹⁵ Certaines de ces données détaillées (Dares MMO ; Entrées à Pôle emploi – FORCE) sont disponibles sur demande auprès du Centre accès sécurisé aux données (CASD). Des données détaillées sur les ruptures conventionnelles sont disponibles avec la publication annuelle de la Dares (utilisées ici figure 8).

(DEFM) par âge détaillé (fig.18), et l'Unedic a récemment publié des indications ponctuelles sur les entrées et les stocks de chômeurs indemnisés par âge et par motif (fig.21).

4 – Nombre de sorties de CDI selon le motif, par âge détaillé (2021)



Sources : MMO, Dares, calculs de l'auteur.

5 – Situation précédant l'entrée des chômeurs au chômage en 2021

	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Chômeurs ayant déjà travaillé	88,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Fin d'emploi à durée limitée	47,0	53,4	51,9	51,7	70,2	42,6
Fin de période d'essai	3,0	3,4	3,0	3,8	4,5	2,8
Licenciement économique	4,0	4,6	3,2	5,9	0,6	8,6
Autre licenciement	5,6	6,4	6,2	6,5	2,1	6,3
Rupture de contrat pour maladie ou invalidité	2,8	3,2	3,5	2,9	1,2	5,4
Rupture conventionnelle de contrat de travail	8,6	9,8	10,6	9,0	3,4	10,9
Démission	6,2	7,0	8,3	5,9	8,8	7,7
Cessation d'activité	1,7	1,9	1,5	2,3	0,7	1,8
Préretraite	0,4	0,4	0,4	0,5	0,0	0,1
Faillite	0,5	0,5	0,4	0,7	0,1	0,6
Autre situation	8,3	9,4	11,2	7,7	8,6	9,9
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	11,9	///	11,7	12,1	31,1	6,6
Ensemble	100,0	///	///	///	///	///

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

Lecture : en 2022, 47,0 % de l'ensemble des chômeurs et 53,4 % des chômeurs ayant déjà travaillé sont au chômage à la suite d'une fin d'emploi à durée limitée, 12,1 % des hommes au chômage n'ont jamais travaillé ; parmi ceux qui ont déjà travaillé, 54,7 % sont au chômage à la suite de la fin d'un emploi à durée limitée.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, au chômage.

Source : Insee, enquête Emploi 2022.

Source : Insee, *Emploi, Chômage revenus du travail* édition 2023.

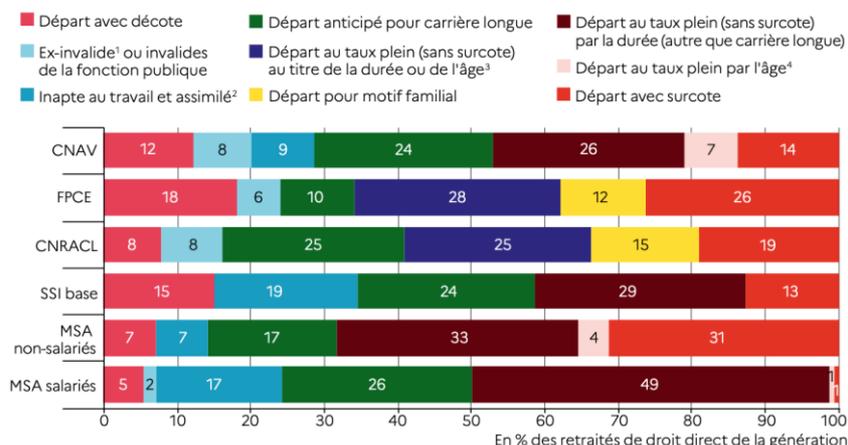
Ces différentes sources mettent toutes en évidence que la structure des motifs de fin contrat ou d'entrée au chômage se transforme avec l'âge. En 2021, pour la tranche d'âge 55-65 ans, 29,9% des sorties de CDI au sens des MMO-Dares hors départ en retraite avaient pour motif un licenciement non-économique, 28,9% une démission, 20% une rupture conventionnelle et 9,5% un licenciement économique, le reste 11,7% représentant des fins de période d'essai.

Les données déclaratives sur les entrants au chômage au sens de l'enquête emploi (fig.5) donnent des résultats discordants des MMO, même si la tranche d'âge est un peu plus large et que l'on se restreint aux motifs hors contrat à durée limitée et hors démissions (qui dans le

cas général ne mènent pas au chômage) : la part des licenciements économique, ou celle des ruptures conventionnelles apparaissent élevées. On note aussi la part relativement importante des préretraites, qui passent sous le radar des données administratives. Ces écarts entre situation perçue par les déclarants et réalité décrite par les données administratives mériteraient d’être précisément documentés par une étude spécifique.

Les données constituées dans le cadre de l’exercice de Prospective Métiers et Qualifications¹⁶ (PMQ), montrent que chaque année, en moyenne, environ 30 % des départs en fin de carrière — donc hors retraite et préretraite — ne relèvent pas d’un passage immédiat de l’emploi vers la retraite, mais s’expliquent par trois causes principales : les raisons de santé, le chômage et l’inactivité. Surtout, la proportion de ces sorties précoces de l’emploi est très hétérogène, entre 10 % et 40 % des départs selon le métier. Les métiers les plus concernés se trouvent dans l’hébergement-restauration (employés polyvalents, cuisiniers), le bâtiment (second œuvre et gros œuvre), les services aux particuliers et aux collectivités (services à la personne, agents d’entretien) et la manutention, avec des motifs très liés au métier. Parmi les quinze métiers aux taux de départs précoces les plus élevés, dix figurent aussi parmi ceux dont les travailleurs déclarent le plus souvent « ne pas se sentir capables de faire le même travail jusqu’à la retraite ». S’agissant du chômage et de l’inactivité, les sorties précoces apparaissent modérément liées à la catégorie socioprofessionnelle. Cette analyse a pour avantage de donner une vision sectorielle et par métiers des départs en fin de carrière, mais au niveau de détail retenu dans PMQ les échantillons sont trop faibles pour renseigner sur le motif précis de fin de contrat de travail.

6 – Répartition des retraités des régimes de base selon le type de départ



1. À la SSI, les ex-invalides sont inclus parmi les inaptes en cas d’invalidité totale. En cas d’incapacité partielle, ils ne sont reconnus comme inaptes que sur décision du médecin-conseil, et, dans le cas contraire, ils sont comptabilisés, selon leur situation, parmi les départs au taux plein ou avec décote.

2. Inclut les départs pour handicap.

3. Pour les régimes de la fonction publique, la catégorie ne distingue pas le taux plein au titre de la durée et au titre de l’âge. Les départs pour handicap sont négligeables (<0,5 % des départs).

4. Départ à l’âge d’annulation de la décote (ou après) sans que la condition de durée requise ne soit atteinte.

Note > Pour les assurés éligibles à plusieurs motifs d’obtention du taux plein, le motif retenu est déterminé dans l’ordre de priorité suivant : décote non applicable, ex-invalidité, inaptitude, durée (y compris carrières longues ou surcote) et enfin âge.

Champ > Retraités résidant en France ou à l’étranger, nés en 1953, ayant au moins un droit direct dans un régime de base du privé, vivants au 31 décembre 2019.

Source > DREES, EACR 2019.

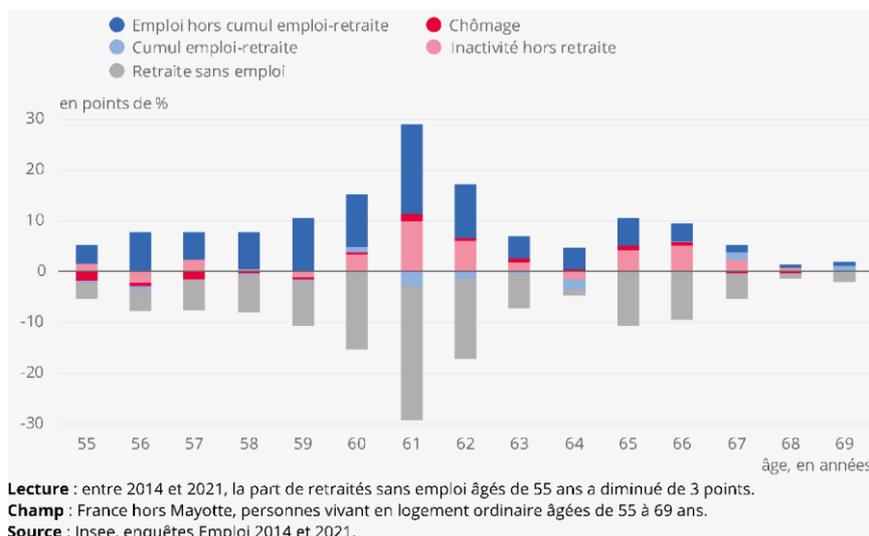
¹⁶ Flamand (2023). Ces données sont issues de l’Enquête Emploi réalisée par l’Insee (EEC).

La figure 6 montre que les règles et les incitations différenciées selon les régimes induisent des comportements spécifiques. Ces éléments descriptifs ne livrent cependant pas directement des enseignements d'ordre général, qui nécessitent un examen plus approfondi des trajectoires de transition entre emploi et retraite¹⁷.

S'il existe différentes sources permettant d'aborder l'emploi des seniors, dans certains cas par âge détaillé, elles restent fragmentées entre différents « points de vue » liés aux préoccupations et aux objectifs des organismes producteurs (ruptures de contrats ; inscription à Pôle emploi ; indemnisation / sortie du chômage ; accès à la retraite). Il reste donc difficile d'analyser précisément les trajectoires entre ces différentes étapes (chômage, indemnisation, minima sociaux, etc.).

Les situations de seniors ni en emploi ni en retraite (NER) ont récemment été quantifiées par l'Insee (fig.7) : en 2021, 16 % des 55-69 ans, dont 42 % ne sont pas ou peu diplômés et 45 % pour raison de santé ou de handicap. La part des inactifs parmi les non-retraités passe de 14,7 % à 55 ans à près de 25 % à 60-61 ans¹⁸. On note également que depuis 2014, si la substitution des situations d'emploi sans retraite à celle de retraites sans emploi est massive, elle est néanmoins très incomplète. En effet, les situations d'inactivité sans retraite (13,2 % de la tranche d'âge en 2021), ont très fortement progressé, notamment entre 60 et 62 ans, mais aussi à 57 ans et au-delà de 65 ans. Le recul du cumul emploi-retraite est très significatif (-0,4 point, soit -10%), cependant que le nombre de situations de chômage (indemnisé ou non) est au total stable. Avec une focale plus large, on observe que 11 % des seniors entre 53 et 69 ans ne perçoivent ni revenu d'activité, ni pension de retraite (Drees, 2018).

7 – Évolution des situations sur le marché du travail des seniors de 55 à 69 ans, entre 2014 et 2021



Source : Insee (Castelain, 2023)

¹⁷ Des précisions par âge détaillé sur les conditions de départ en retraite existent dans les données de l'Enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR), mais n'ont pas pu être exploitées dans le cadre de notre étude.

¹⁸ Castelain (2023), Dares (2023).

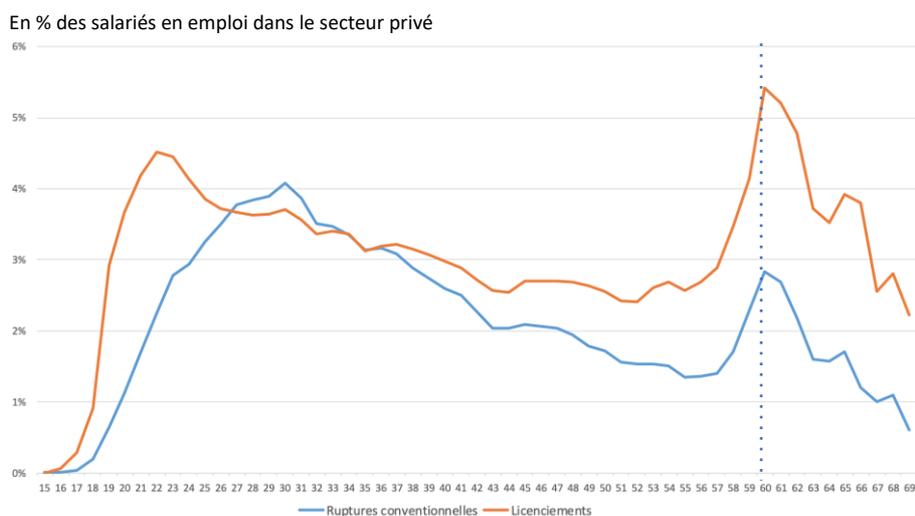
Des comportements optimisateurs en fin de carrière ?

Les représentations classiques mettant en évidence le problème des ruptures opportunistes de contrats de travail à l'orée de la retraite sont reproduites dans les figures 8 et 9¹⁹.

La figure 8 est ainsi commentée par Bellon *et al.* (2020) : « On constate (...) un pic de sorties de l'emploi (licenciement ou rupture conventionnelle) trois ans avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite, soit à partir de 59 ans. Le système d'assurance chômage semble donc continuer d'alimenter un dispositif implicite de préretraite qui gonfle le nombre de chômeurs indemnisés trois années avant l'âge légal de la retraite. Ce phénomène qualifiable "d'effet horizon" relève parfois d'un accord tacite entre employeurs et salariés en faveur d'une "préretraite Pôle emploi" en raison des 36 mois d'indemnisation prévus par Pôle emploi ainsi que de la règle particulière de maintien d'indemnisation, sous condition, au-delà de ces 36 mois ».

La figure 4 laisse aussi entrevoir un pic du nombre de licenciements non-économiques et ruptures conventionnelles au voisinage de 58-60 ans qui tend à nourrir l'hypothèse de comportements optimisateurs en fin de carrière.

8 - Fin de CDI par licenciement ou rupture conventionnelle par âge détaillé (2018)



Source : Données et calculs Dares (Graphique 19, Rapport Bellon *et al.*, 2020)

¹⁹ On se limite ici aux publications qui utilisent les données les plus récentes.

9 - Distribution des ruptures conventionnelles par âge détaillé (2009-2021)



Source : MMO, Dares

Cette lecture, communément admise dans le débat public, ne reflète cependant pas les faits tels qu'ils sont décrits dans ce rapport, et apparaît discutable à plusieurs niveaux :

- Les deux pics représentés sur la figure 8 qui sert de base à ce constat ne se situent pas à 59 ans, mais à 60 ans, avec une persistance à 61 ans, comme le montrent également les données de la figure 14, où une forte hausse à 59 ans précède le pic à 60 ans. Seul l'indicateur en niveau et en % issu des MMO-Dares fait clairement apparaître un pic à 59 ans (fig. 4 et 9) pour les ruptures conventionnelles et les licenciements non-économiques²⁰.
- Dans tous les cas les illustrations en niveau (fig. 4 et 14) conduisent à relativiser fortement l'ampleur du pic de sorties en fin de carrière, qui reste modeste, de l'ordre de dix à vingt mille personnes par an²¹. Si l'existence de ces pics de ruptures en fin de carrière est indéniable, l'âge auquel ils apparaissent et leur amplitude sont sensibles à l'indicateur utilisé : proportion de l'emploi total (fig.8), proportion de seniors dans l'ensemble de la rupture (fig.9), niveau absolu (fig.14). En outre, certaines formes de sorties (démissions) disparaissent quand l'âge avance, laissant mécaniquement place aux autres motifs.
- Les figures 7 et 12 montrent que le problème des ruptures conventionnelles tel qu'il se posait à l'approche de 60 ans s'est fortement réduit dans la dernière décennie (fig.9), et que le principal motif de sortie de l'emploi dans ces tranches d'âge reste le licenciement, surtout non-économique²² (cf. aussi fig.22).
- Les ruptures de contrat de travail pour départ en retraite présentent deux pics d'intensité équivalente à 60 et 62 ans (fig. 10.6 et 12). Les profils de salariés liquidant leur retraite à ces deux âges sont différents, mais aucun élément n'indique une préférence plus marquée des uns ou des autres pour un départ anticipé, à leur initiative ou à celle de leur employeur. Si conformément à la citation reproduite ci-dessus les comportements

²⁰ En outre pour les entreprises de plus de 5000 salariés le pic de ruptures conventionnelles est très marqué à 60 ans.

²¹ Mesure sensible à la situation contrefactuelle retenue

²² A noter que l'abandon de poste est une origine moins fréquente de licenciement non économique des seniors.

répondaient à l'incitation des règles d'assurance chômage, le pic de sorties à 59 ans pourrait tout aussi bien concerner des salariés ayant 12 mois de droits à l'assurance chômage et éligibles au dispositif « carrière longue » que des salariés ayant 36 mois de droits et éligibles au droit commun²³.

- Même si les ouvertures de droits à l'assurance chômage présentent un pic très peu marqué à 59 ans (fig.22), tous les seniors ne remplissent pas les conditions d'affiliation minimales pour bénéficier de la durée maximale potentielle de 36 mois d'indemnisation²⁴ (58 % obtiennent moins de 36 mois, dont 42 % moins de 24 mois en 2019), et parmi ceux qui l'obtiennent tous ne l'utilisent pas, parce qu'ils retrouvent un emploi (Unedic, 2023a), ou parce que l'indemnisation par l'Unedic cesse dès lors qu'ils atteignent l'âge et les conditions d'une pension à taux plein (en quelque sorte une mise à la retraite d'office de ces chômeurs)²⁵. Certains restent cependant indemnisés au-delà de 36 mois, car une autre disposition prévoit qu'un chômeur épuisant ses droits à un âge où il pourrait liquider sa retraite mais sans remplir les conditions d'une pension à taux plein voit ses droits prolongés jusqu'à ce que cette seconde condition soit satisfaite²⁶. Il est naturellement possible que ces dispositions suscitent de l'aléa moral, y compris indépendamment de la durée maximale des droits, mais ni l'ampleur ni les caractéristiques de cet aléa moral ne peuvent être inférés de la figure 8.

Le pic de rupture plus tardif, l'absence de lien direct évident avec l'âge de départ en retraite comme avec les règles de l'assurance chômage incitent à envisager avec la plus grande prudence le diagnostic communément admis d'une utilisation massivement opportuniste de l'indemnisation chômage en fin de carrière.

Rien n'exclut l'hypothèse d'un lien entre les ruptures des contrats de travail des seniors et les incitations données par les paramètres des retraites, de l'assurance chômage ou d'autres allocations sociales ou de modalités associées aux différents types de ruptures de contrat de travail. Mais les relations de cause à effet, et par conséquent l'opportunité de les contrôler et la manière d'y parvenir sont pour le moins beaucoup plus complexes qu'il n'y paraît.

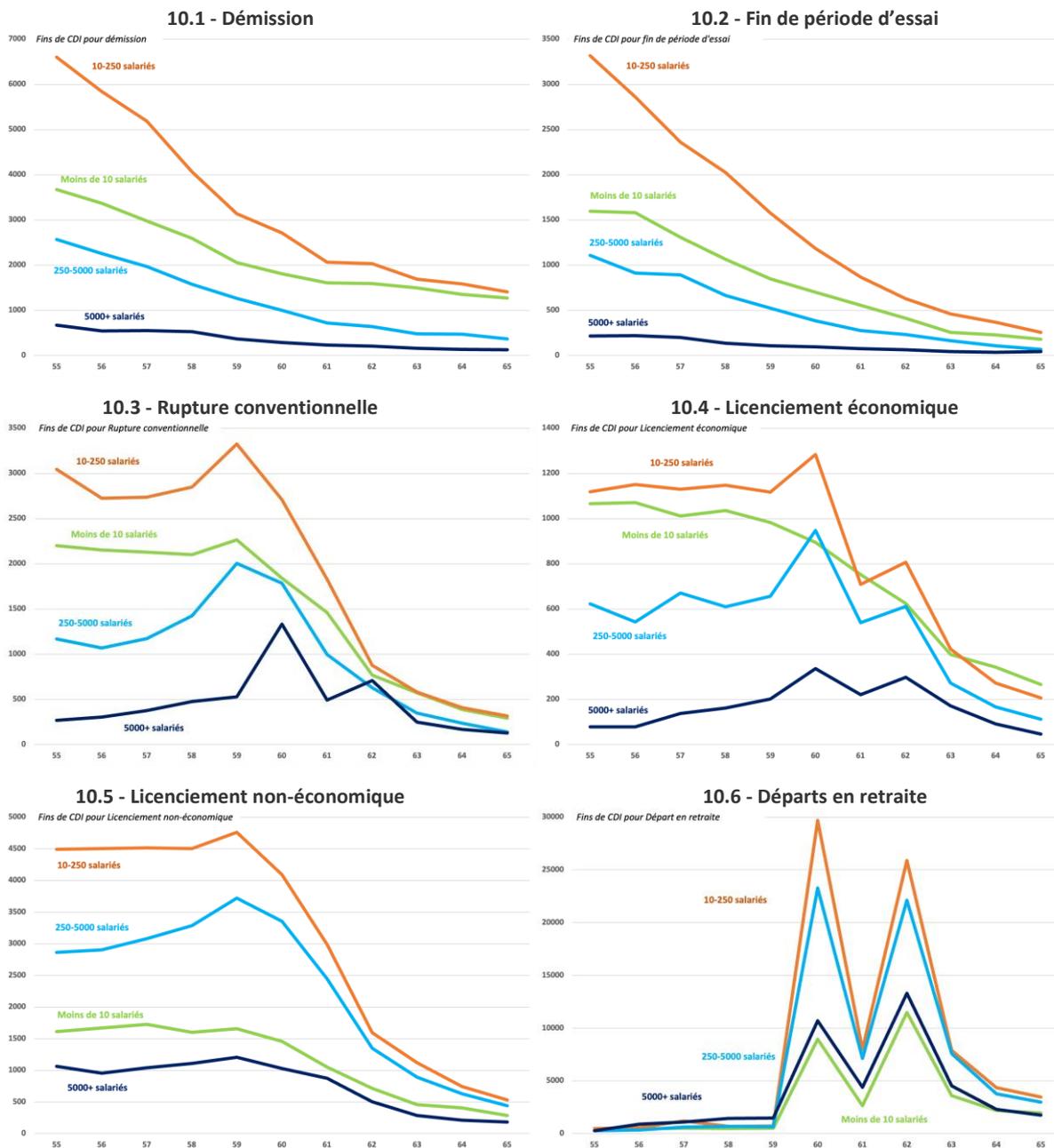
²³ Même si les profils de partants à 60 ans pour carrières longues sont spécifiques (ouvriers de l'industrie, employés, etc.), ils ne sont pas exempts d'un usage opportuniste des licenciements ou des ruptures conventionnelles. Toutefois, l'éligibilité au dispositif carrières longues requiert un nombre de trimestres validés au titre du chômage inférieur à 4 sur l'ensemble de la carrière, là où tous les trimestres de chômage indemnisé sont validés au titre de la durée d'assurance de droit commun.

²⁴ La plupart des données utilisées concerne des chômeurs indemnisés avant les réforme dite de « contractivité », qui a réduit la durée maximale des droits à 27 mois pour les plus de 57 ans.

²⁵ Code du travail, art. 5421-4.

²⁶ Les seniors anciennement expatriés, affiliés au titre de l'annexe 9 peuvent aussi bénéficier de 42 mois d'indemnisation (même après la réforme 2023 qui a réduit les droits des seniors affiliés au droit commun à 27 mois au maximum).

10 – Motifs de fin de CDI selon l'âge détaillé du salarié et la taille de l'entreprise en 2021



Sources : Dares, MMO, calculs de l'auteur. Pour l'ensemble des motifs, l'axe des abscisses correspond au nombre de contrats rompus par an dans ce champ, et l'axe des ordonnées à l'âge du salarié au moment de la rupture.

Diversité des comportements de rupture des contrats de travail

L'exploration plus fine par âge détaillé et taille d'entreprise des ruptures de contrat de travail ne montre pas un comportement homogène, mais une grande diversité des usages. Ces

données mettent en évidence des arbitrages entre les différents types de ruptures pour chaque taille d'entreprise²⁷. On observe plusieurs faits saillants²⁸ :

- Les figures 4, 10.1 et 10.2 illustrent par exemple que les démissions et les fins de périodes d'essai – deux modes de ruptures peu susceptibles d'aléa moral au regard de la retraite – ont un profil analogue, linéaire et continûment déclinant, à mesure que les salariés avancent en âge²⁹. Ces profils ne suggèrent pas l'existence d'arbitrages indésirables massifs, par exemple entre démissions et ruptures conventionnelles ou licenciements non économiques³⁰.
- Les figures 10.6 et 12 illustrent les départs en retraite par taille d'entreprise : les distributions bimodales sont à peu près similaires avec ces deux mesures, reflétant essentiellement les possibilités de liquidation au titre de l'âge (60 ans au titre des carrières longues, et 62 ans sinon).
- Plus l'entreprise emploie de salariés, plus les licenciements (économiques ou non) et la rupture conventionnelle ont un profil marqué qui peut suggérer un usage raisonné du dispositif en regard de la distance à la retraite. Mais les pics ne sont pas identiques, ce qui montre à nouveau qu'une réglementation homogène (de la retraite, comme des modes de ruptures) peut produire des effets différenciés, et donc l'existence de motivations inobservées ici.
- L'usage des licenciements non-économiques (fig.10.5) et des ruptures conventionnelles (fig.10.3) est clairement différencié par taille d'entreprise. Le licenciement pour motif non-économique est d'autant plus usité que l'entreprise est grande, quel que soit l'âge (fig.11). L'ensemble suggère un usage possiblement « raisonné » et des arbitrages en faveur de l'un ou l'autre mode de rupture³¹. D'une part, la rupture conventionnelle est nettement plus fréquente dans les entreprises de moins de 10 salariés, et au contraire moins fréquemment utilisée que le licenciement non-économique dans les entreprises de taille intermédiaire de 10 à 5000 salariés. D'autre part, les ruptures conventionnelles présentent des profils et des pics différenciés par taille d'entreprise, notamment dans les plus grandes (plus de 5 000 salariés) dont les pratiques sont très singulières et présentent un pic très nettement marqué à 60 ans (fig. 10.3 et 11.4)
- Le licenciement économique, même s'il est marginal, illustre bien l'usage différencié d'une réglementation fiscale et sociale homogène³² : d'un côté les entreprises de moins de 10 salariés utilisent fréquemment cette formule, sans influence évidente des âges légaux de départ en retraite ; de l'autre côté, toutes les entreprises de plus de 10 salariés présentent un surcroît de licenciements économiques coïncidant avec les âges légaux de

²⁷ Barry (2023) constate que les flux sortants de CDI de seniors sont moins importants dans les petites entreprises que dans les grandes (miroir de flux de sorties des classes d'âge plus jeunes plus importants dans les petites entreprises). Cela pourrait influencer sur la structure des motifs de sortie, et contribuer à expliquer par exemple la moindre prévalence des licenciements non-économiques dans les plus petites entreprises (fig.10)

²⁸ Une analyse croisée avec le secteur d'activité serait nécessaire.

²⁹ Dans ces graphiques les données en niveau reflètent la part dans l'emploi de chaque classe de taille d'entreprise.

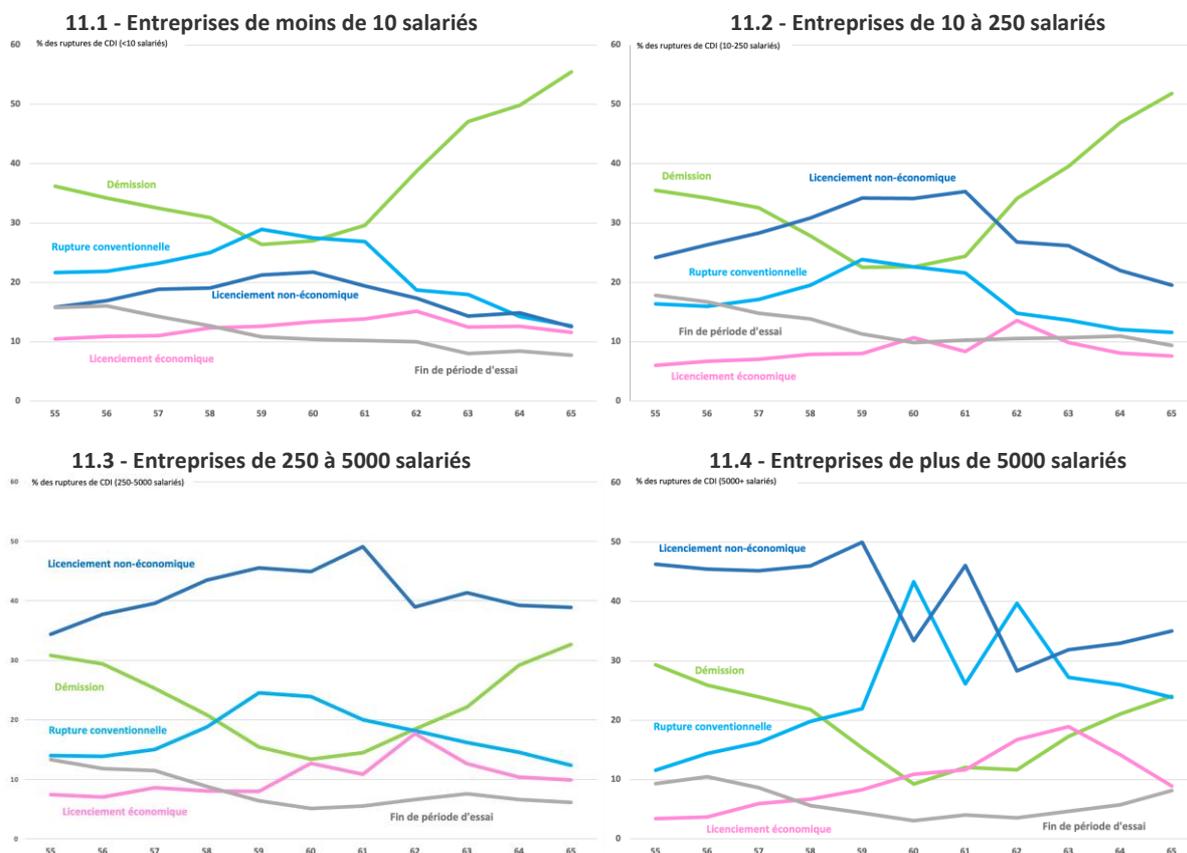
³⁰ A contrario des résultats évoqués plus haut.

³¹ Tous ces comportements ne peuvent être qualifiés « d'opportunistes » : le licenciement, la rupture conventionnelle, etc. découlent en général de motifs réels, indépendants d'éventuels droits à la retraite ou des allocations chômage des seniors.

³² Même si les obligations en matière de licenciement économique dépendent de la taille de l'entreprise, et du nombre de salariés licenciés.

départ (60 et 62 ans) dont l'explication provient plus probablement d'arbitrages par rapport à la réglementation que d'un surcroît de difficultés économiques ou, si celles-ci existent, d'une discrimination des seniors dans l'ordre des licenciements³³. À cet égard, il est notable que le recours au licenciement économique est plutôt croissant avec l'âge, au moins jusqu'à 62 ans dans les entreprises plus de 250 salariés (fig. 10.4, 11.1 à 11.4). Cela pourrait suggérer une discrimination en fonction de l'âge (même si elle est interdite), car il semble peu probable que les difficultés économiques de l'entreprise soient d'autant plus fréquentes que la moyenne d'âge des salariés licenciés est élevée.

11 – Motifs de fin de CDI selon l'âge détaillé du salarié et la taille de l'entreprise en 2021



Sources : Dares, MMO, calculs de l'auteur.

Ces observations tendent à confirmer que les pics de sorties de l'emploi des seniors, suite à un licenciement ou une rupture conventionnelle (fig.4, 8 et 9), ne se réduisent pas à l'addition d'un effet horizon et d'un effet des règles de l'assurance chômage, mais sont en réalité l'agrégat de comportements hétérogènes, notamment visibles par taille d'entreprise³⁴.

³³ Il ressort de l'audition de la Direction générale du travail que s'agissant d'éventuelles discriminations dans l'emploi à l'endroit des seniors l'administration n'est pas mandatée ni outillée pour en contrôler l'existence (exception faite des ruptures collectives), et que le cadre légal est de toutes manières trop imprécis pour se prêter à un contrôle de l'inspection du travail ; l'identification de ces discriminations est avant tout du ressort des représentants des salariés.

³⁴ Ceci est une première approche car la taille de l'entreprise peut aussi emporter des caractéristiques sectorielles, par métiers, etc., qui nécessitent une exploration plus approfondie.

Une modification de la réglementation ciblée sur l'un des modes de ruptures (par exemple la rupture conventionnelle, souvent critiquée) ou sur l'assurance chômage ne supprimerait donc probablement pas ce problème protéiforme ; les incitations pourraient se déplacer, la hiérarchie des préférences entre modes de rupture se modifier, mais les stratégies d'optimisation les plus déterminées par rapport à la retraite trouveraient certainement un nouveau chemin dans la réglementation très complexe.

Il faut souligner que ces données, comme les précédentes, ne démontrent pas l'absence d'effet horizon sur les comportements de rupture. Des données et une analyse rétrospective détaillées seraient nécessaires pour vérifier si ces comportements de rupture se sont déplacés homothétiquement avec le recul de l'âge de la pension à taux plein et l'accroissement du nombre de trimestre requis, ou si leur hiérarchie a changé au fil du temps.

4- Doctrine de réglementation des modes de rupture

Les ruptures de contrat de travail sont très réglementées, notamment afin de protéger la partie qui subit la rupture, que ce soit le salarié (licenciement, rupture de la période d'essai, etc.), ou l'employeur (démission, rupture de la période d'essai, faute, etc.). Du point de vue juridique, la doctrine est que l'accord des parties prévaut lors de la conclusion comme de la rupture du contrat de travail, et que l'administration n'a pas vocation à s'immiscer dans la manière dont les règles sont utilisées³⁵.

D'un point de vue général, la doctrine qui fonde cette réglementation est si profondément intégrée que sa logique n'est plus explicitée depuis longtemps. Vue avec des lunettes contemporaines, cette doctrine pourrait se résumer de la façon suivante : « plus la rupture est aisée, plus elle est coûteuse pour la partie qui la décide, et protectrice pour celle qui la subit ». Le coût et la protection s'entendent sous forme de contraintes réglementaires et/ou de dédommagements monétaires. Cette doctrine se décline de la manière suivante :

- Un encadrement juridique d'autant plus contraignant que les ruptures résultent de circonstances subies (difficultés économiques de l'employeur, faute du salarié, etc.) par la partie qui en est à l'origine. Celle-ci doit alors apporter des éléments démontrant ce qui motive sa décision.
- Des incitations financières d'autant moins avantageuses (traitement fiscal et social) que la rupture peut être présumée volontaire de la part de la partie qui en a l'initiative, et qu'elle va de pair avec des contraintes plus faibles au regard des motivations exigées pour la justifier. Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) précise que les indemnités réparant un préjudice n'ont pas à faire l'objet d'un prélèvement, au contraire de celles attachées à l'activité.

³⁵ Position exprimée par la Direction générale du travail.

La doctrine des ruptures à l'épreuve du temps

La doctrine qui constitue la colonne vertébrale de la réglementation des ruptures de contrats de travail est ancienne, typique d'une économie industrielle où les contrats étaient pour l'essentiel des CDI, rompus pour des raisons économiques ou individuelles, et où le gouvernement pouvait s'appuyer sur des partenaires sociaux bien implantés dans les branches, les entreprises et le pilotage des assurances sociales. Mais l'économie, le marché du travail, les contrats de travail, etc. ont changé, ce qui pourrait justifier de reconsidérer certains aspects de cette doctrine :

- *Pour les entreprises.* Plusieurs critères justifient les avantages financiers octroyés dans le cadre d'une procédure collective (ou suite à décision judiciaire) : l'entreprise démontre qu'un motif impérieux s'impose à elle ; il serait inopportun d'accroître les difficultés que l'entreprise rencontre en la taxant à ce moment, d'autant qu'elle se voit imposer des obligations légales et procédurales ; le contrôle administratif réduit le risque de manipulation de la réglementation au bénéfice de l'une ou l'autre partie. Pour autant, cela ne justifie pas de présumer que les autres situations (devenues la norme) emportent une suspicion plus ou moins forte d'aléa moral et doivent être réglementées et fiscalisées comme telles.
- *Pour les salariés.* Les ruptures de contrats se font souvent à des conditions plus favorables dans un cadre collectif que pour un individu isolé. Mais assortir le maximum d'exonération au cadre collectif au motif que les modalités de rupture sont présumées involontaires pour le salarié parce que la rupture l'est elle-même, ne va pas de soi ; de plus, rien ne montre que les difficultés de l'entreprise sont plus aiguës ni que les salariés subissent un préjudice plus important quand les licenciements (ou autres ruptures) sont nombreux. En outre, ces accords collectifs peuvent ne pas s'appliquer à tous les salariés (la discrimination directe en fonction de l'âge est bien sûr illégale), l'adhésion au dispositif proposé peut être volontaire, etc.
- *Pour le système de retraite.* Les indemnités de rupture peuvent être vues comme compensant un manque à gagner sur la pension future des individus. Si elles sont contributives, elles peuvent selon les caractéristiques du salarié, de la rupture et la distance à la liquidation des droits, alléger ou alourdir la charge du régime de retraites. Si tant est qu'il y ait préjudice, celui-ci n'est pas amoindri par le cadre collectif, au contraire, car les entreprises qui en ont les moyens peuvent organiser des périodes de transition qui à la fois protègent les seniors et les enferment hors de l'emploi : or ces ruptures sont assorties de conditions plus avantageuses. Par exemple, les dispositifs de préretraite d'entreprise qui subsistent (naguère promus et financés par l'État, aujourd'hui à l'initiative et à la charge de l'entreprise et considérés comme exceptionnels et favorables aux bénéficiaires) résultent souvent d'accords collectifs.

Peu à peu, sous l'effet de la succession des plans sociaux, de l'affaiblissement de l'industrie, des acteurs sociaux, du vieillissement de la population, etc., des contraintes juridiques et des dispositifs ont été ajoutés par le législateur, cependant que les bases et les institutions du marché du travail sur lesquelles reposaient la doctrine se délitait. À cette aune, il n'est guère surprenant que la logique et la réglementation des ruptures de contrats de travail soient difficiles à mettre en adéquation avec le monde et les problèmes d'aujourd'hui.

Ainsi aux deux extrémités de ce spectre on trouve les ruptures intervenant dans le cadre d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), très encadrées et contrôlées par l'administration, avec des exonérations avantageuses pour les salariés partants et l'employeur, et à l'autre extrémité la rupture de la période d'essai, qui n'a pas besoin d'être motivée et est dépourvue de préavis et d'indemnités qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Les données descriptives utilisées ici ne démontrent pas que cette doctrine régule clairement les comportements de rupture des contrats en fin de carrière : si tel était le cas on pourrait s'attendre à observer une prévalence des ruptures nécessitant d'être fortement motivées par des faits générateurs qui s'imposent à l'entreprise, et donc minimisant les prélèvements sociaux et fiscaux pour les deux parties. Les figures 10 et 11 n'inclinent pas en ce sens. La difficulté à retrouver dans les faits l'expression d'une doctrine claire pourrait provenir de ce que dans de nombreuses situations plusieurs formules de rupture seraient susceptibles d'être utilisées : les frontières juridiques ne sont pas étanches, et la complexité des motivations conduit les parties à choisir parmi les différentes possibilités offertes par le droit³⁶.

Il est aussi notable que cette doctrine a évolué au cours du temps : en particulier, le système des retraites lui-même s'est progressivement imposé comme « partie prenante », en ce sens que les ruptures de contrats de travail engendreraient un préjudice pour le système dans son ensemble, y compris lorsqu'elles concernent des seniors. Cette lecture fonde notamment le fait que certaines cotisations prélevées sur les indemnités liées à certains types de rupture ne confèrent pas de droits : elles constitueraient en quelque sorte un « impôt » affecté à l'équilibre du système des retraites³⁷ (indépendamment du régime subissant le préjudice), « impôt » à la charge conjointe de l'employeur et du salarié finalement considérés comme solidairement responsables dans la rupture. Cette évolution doctrinale va de pair avec la diminution de la contributivité du système, les caractéristiques assurantielles s'étiolant peu à peu au profit d'objectifs redistributifs. Néanmoins, le préjudice ainsi décrit n'est pas réellement constitué : d'une part ces prélèvements obligatoires s'appliquent sur les ruptures à tout âge, notamment aux âges où les salariés retrouvent un emploi rapidement ; d'autre part les seniors ont une faible probabilité de retour à l'emploi qui induit une forte réduction marginale de leur pension, ce qui précisément exclut un préjudice pour le système de retraites.

Il n'existe pas de contrôle spécifique de la surexposition des seniors aux différentes formes de ruptures, à l'exception des Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), des ruptures conventionnelles collectives et des licenciements économiques individuels et collectifs, qui font l'objet de déclarations et de contrôles visant à vérifier l'absence de discrimination dans la structure et l'ordre des licenciements, en particulier pour les seniors. Les figures 10.4 et 11 suggèrent que ce cadre de dialogue social et les contrôles *ex post* de l'administration ne sont pas parfaitement efficaces.

³⁶ Position exprimée par la Direction Générale du Travail.

³⁷ Les cotisations d'assurance chômage prélevées sur les indemnités compensatrices de congés payés ou sur les indemnités de rupture ne confèrent pas de droits non plus.

5- Le droit commun peut avoir des effets spécifiques sur les seniors

Les textes qui régissent les différents modes de rupture n'étant pas discriminants envers les seniors, on pourrait considérer qu'ils ne sont pas en eux-mêmes désincitatifs à l'emploi des seniors, si bien que changer ces règles ne changerait pas les comportements d'emploi pour ces tranches d'âge³⁸.

Pourtant, même si les règles qui s'appliquent aux seniors sont de droit commun, les statistiques descriptives présentées ci-dessus suggèrent qu'elles ont des conséquences spécifiques sur les comportements des employeurs et des salariés en dernière partie de carrière. En effet, à mesure que le salarié approche de l'âge et des conditions pour bénéficier d'une pension de retraite, cette option pèse de manière croissante sur les incitations que lui comme son employeur reçoivent :

- Les seniors ont une ancienneté, des droits accumulés et une rémunération plus élevés que la moyenne, ce qui implique des montants d'indemnités relativement élevés, donc une exposition accrue aux barèmes de taxation progressifs. Ils ont en outre une carrière plus courte devant eux, ainsi qu'une probabilité de retour à l'emploi d'autant plus faible qu'ils avancent en âge.
- L'alternative d'une retraite proche influence le calcul économique du senior et celui de son employeur : outre l'éligibilité à l'assurance chômage ou une allocation sociale³⁹ pour tout ou partie du temps qui le sépare de la retraite, le moindre dommage d'une rupture sur la carrière restante peut avoir pour contrepartie un fort dommage sur la pension. Même s'ils sont d'un ordre différent, les droits accumulés par les seniors (CET, indemnité de départ en retraite) sont aussi susceptibles d'être incorporés dans ce calcul économique.
- La taille de l'entreprise, qui détermine notamment l'alternative entre le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et le Congé de reclassement, la convention collective qui peut prévoir des dispositions liées à l'ancienneté, au départ en retraite, etc.
- Certains aménagements réglementaires ont parfois été effectués (par exemple, lors de la création de la rupture conventionnelle) qui ont introduit une certaine confusion à la marge (ici pour les seniors) dans l'architecture générale des modalités de rupture⁴⁰.

Par conséquent, même si les règles de rupture qui s'appliquent aux seniors ne sont pas spécifiques ni discriminantes, le droit commun peut engendrer des effets et des incitations différenciés sur les seniors et les populations plus jeunes.

6- Modes de rupture réservés, ou dispositions spécifiques aux seniors

Certains types de ruptures, ou certaines de leurs modalités concernent exclusivement ou de manière privilégiée les salariés en fin de carrière.

³⁸ Position exprimée par la Direction générale du travail.

³⁹ On laisse naturellement de côté les caractéristiques inobservables liées à la situation personnelle et familiale du salarié.

⁴⁰ Ce dont témoigne par exemple la spécificité du régime fiscal et social des indemnités de ruptures conventionnelles lorsque le salarié a des droits à la retraite.

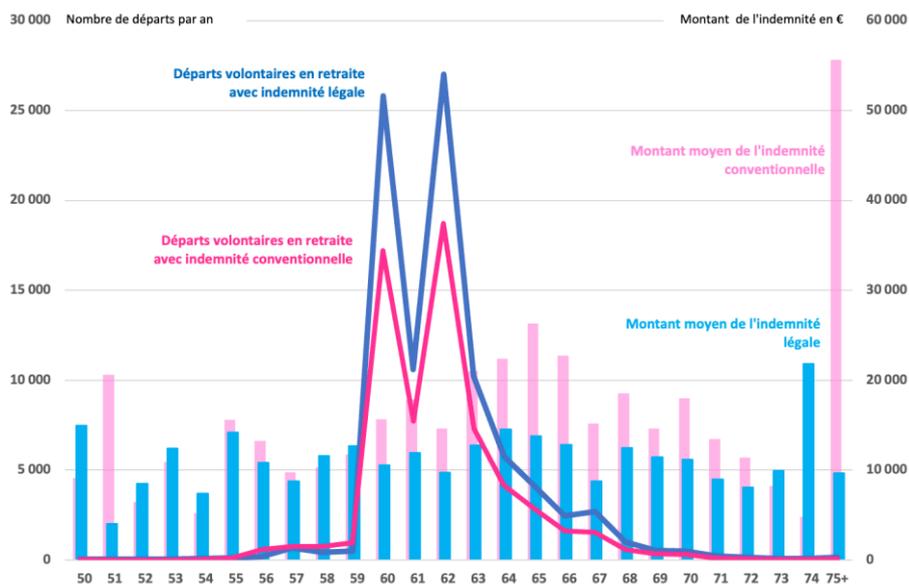
Départ volontaire du salarié à la retraite

Lorsque le salarié décide de quitter son emploi pour liquider sa retraite, il ne s'agit pas d'une démission, mais d'un mode spécifique de rupture volontaire du contrat de travail. Le salarié a alors droit à une indemnité légale de départ en retraite (½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, 1 mois de salaire après 15 ans, 1,5 mois après 20 ans et 2 mois pour une ancienneté de 30 ans ou plus).

Des dispositions plus favorables résultant d'un accord collectif ou du contrat de travail peuvent être prévues⁴¹. L'employeur peut aussi ajouter une indemnité de fin de carrière. Ces indemnités sont d'un montant relativement élevé (fig.12), y compris par rapport aux indemnités de rupture à l'initiative de l'employeur.

Ces indemnités de départ en retraite ayant un caractère de salaire et non pas de dommages et intérêts, elles sont imposables et assujetties dès le premier euro aux cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la CSG-CRDS.

12 – Départs volontaires en retraites et indemnités (2021)



Source : AcoSS / Direction de la sécurité sociale. Champ des établissements DSN secteurs privé et public. L'indemnité conventionnelle est subordonnée à un accord de branche ou d'entreprise, et elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale. Les montants moyens d'indemnité conventionnelle peuvent être inférieurs à ceux de l'indemnité légale en raison du salaire moyen des bénéficiaires (à 58 et 59 ans notamment).

Deux points sont notables :

- Les salariés ayant une longue ancienneté sont favorisés par ces dispositions.
- Dans le cadre d'un PSE ou d'un licenciement pour motif économique, le salarié qui fait le choix de liquider sa pension n'entre pas dans le cadre d'un départ « forcé » ouvrant droit à des indemnités de licenciement. Ses indemnités de départ en retraite sont cependant assimilées à des indemnités de licenciement, et en suivent le régime social et fiscal (plus avantageux, puisque l'exonération d'impôt sur le revenu est totale). L'incitation pour le

⁴¹ Alors dénommées « indemnités conventionnelles de départ en retraite ».

salarié à liquider volontairement la retraite est donc plus forte dans le cadre d'un PSE, qu'en dehors de celui-ci alors que le « choix » auquel il est confronté est analogue.

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

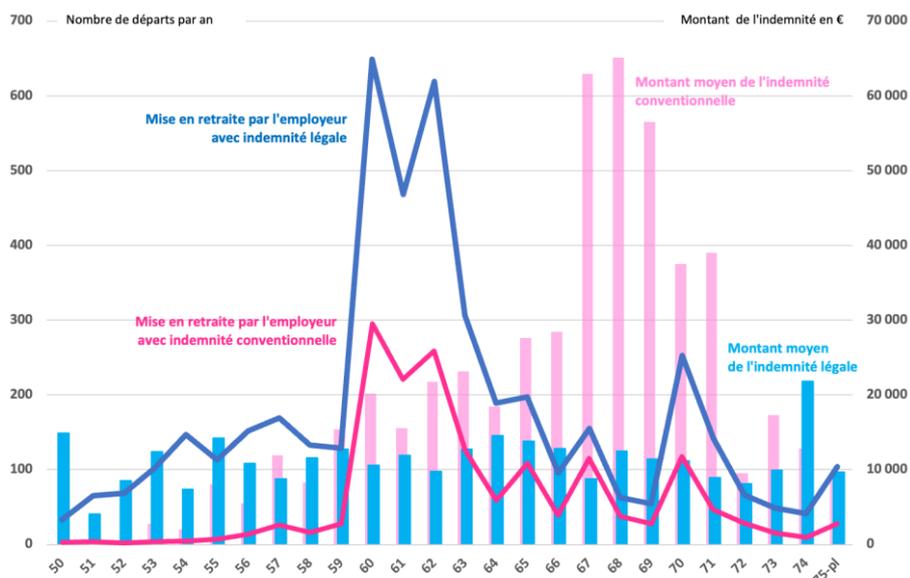
Un employeur peut prononcer la mise à la retraite d'office d'un salarié âgé d'au moins 70 ans. Dès que le salarié atteint un âge lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein (entre 65 ans et 67 ans selon son année de naissance), l'employeur peut aussi lui proposer une mise à la retraite à chacun de ses anniversaires, que le salarié est en droit de refuser.

En cas d'acceptation du salarié, le traitement de l'indemnité de mise à la retraite est similaire à celui de l'indemnité de licenciement. Mais elle est soumise à une contribution patronale supplémentaire égale à 50 % des indemnités versées⁴².

Deux points sont notables :

- Ce cas n'est pas très différent d'une rupture conventionnelle proposée par l'employeur à un salarié ayant des droits à la retraite (y compris s'ils ne sont pas à taux plein dans ce cas, alors que c'est une condition préalable à la mise à la retraite d'office⁴³) mais son traitement fiscal et social est fortement différencié pour les deux parties.
- Le licenciement avant l'âge de la retraite peut être plus avantageux financièrement que la mise à la retraite d'office assortie de la pénalité de 50 %, ce qui désincite à maintenir le salarié en emploi.

13 – Mises à la retraite à l'initiative de l'employeur et indemnités (2021)



Source : Acoiss / Direction de la sécurité sociale. Champ des établissements DSN secteurs privé et public. On notera que le nombre de mises à la retraite d'office est faible, sans être négligeable (13 % des licenciements tous motifs à 60 ans, 27 % à 62 ans).

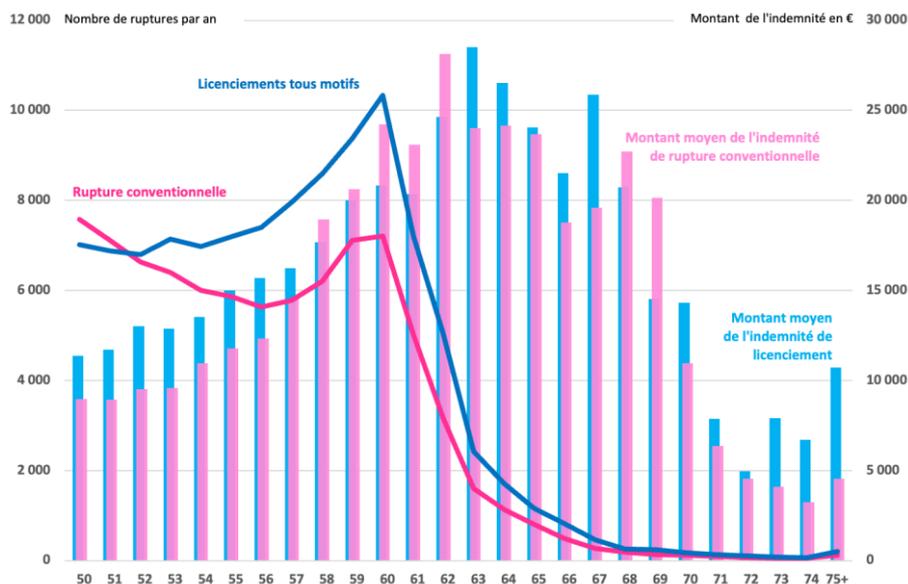
⁴² Taxe augmentée de 25% à 50% en 2008 afin de rendre ce mode de rupture moins aisé. Elle est à nouveau abaissée à 30% par la réforme des retraites 2023, pour être alignée sur le régime de la rupture conventionnelle (voir encadré).

⁴³ Le taux plein peut être atteint à 67 ans, mais le coefficient de proratisation s'applique si le nombre de trimestre est inférieur au minimum requis.

Rupture conventionnelle individuelle

Réservée aux salariés en CDI, l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Cette indemnité est toujours plus coûteuse que celle due en cas de licenciement car elle est soumise au paiement par l'employeur du forfait social (20 %⁴⁴) sur la partie exonérée de cotisations (que celle-ci soit ou non assujettie à CSG et CRDS). Pour l'employeur, la rupture conventionnelle est moins coûteuse que la mise à la retraite d'office lorsque celle-ci est possible.

14 – Ruptures conventionnelles, licenciements (tous motifs) et indemnités (2021)



Source : AcoSS / Direction de la sécurité sociale. Champ des établissements DSN secteurs privé et public.

Trois points sont notables :

- Pour les salariés ayant la possibilité d'ouvrir des droits à la retraite au moment de la rupture, l'indemnité de rupture conventionnelle est fiscalisée et socialisée en totalité⁴⁵. Curieusement, des éléments paraissant importants ne sont pas pris en considération :
 - Qui du salarié ou de l'employeur est à l'initiative de la rupture conventionnelle ?
 - Les droits à retraite pouvant être ouverts sont-ils à taux plein ou une liquidation entraîne-t-elle une décote et/ou un taux de proratisation inférieur à 1 ?
 - Le salarié liquide-t-il effectivement sa pension ?
 - Le salarié est inéligible à l'assurance chômage si les droits à retraite sont à taux plein.
 Il peut naturellement en découler une incitation à anticiper une rupture conventionnelle à l'approche de la retraite, ce qui permet d'échapper à la fiscalisation et aux cotisations sociales au premier euro sur l'indemnité de départ en retraite.
- La rupture conventionnelle dans la fonction publique n'est pas assujettie au forfait social, ce qui est discutable dans la mesure où ces cotisations ne donnent pas de droits

⁴⁴ Porté à 30% dans le cadre de la réforme des retraites 2023.

⁴⁵ Disposition modifiée par la LFRSS 2023 (voir encadré)

supplémentaires, et qu'elle ont donc le caractère d'un impôt à la charge de l'employeur⁴⁶. Il pourrait en résulter une préférence accrue des employeurs publics pour ce mode de rupture⁴⁷.

- La rupture conventionnelle collective n'est pas soumise au forfait social, sans que l'objectif ni la motivation de cette différence avec la rupture individuelle soient très nets (autrement que d'inciter à son usage dans le cadre d'un dialogue social).

Modifications du régime social de la rupture conventionnelle et de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur en 2023

Le régime social de la rupture conventionnelle individuelle a été modifié par la LFRSS 2023. Un régime social unique s'applique désormais à la fois aux ruptures conventionnelles quel que soit l'âge ou la situation vis-à-vis de la retraite, ainsi qu'aux indemnités de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

Dans ces deux cas, le « forfait social » de 20 % à la charge de l'employeur qui s'appliquait dans le droit commun de la rupture conventionnelle individuelle s'applique désormais quelles que soient les caractéristiques du salarié, et son taux est porté à 30 %.

Les effets de seuil liés à l'âge disparaissent pour ce qui concerne les prélèvements sociaux. L'incitation à conclure une rupture conventionnelle juste avant le départ à la retraite est ainsi réduite, de même que l'incitation à licencier un salarié âgé plutôt qu'à le mettre à la retraite d'office après 65 ans. Cette incitation n'est pas supprimée dans la mesure où le traitement de l'indemnité de rupture conventionnelle à l'impôt sur le revenu reste différencié. En outre les régimes sociaux et fiscaux des ruptures conventionnelles collectives restent inchangés.

La rupture conventionnelle devient plus coûteuse à tout âge, ce qui modifie l'arbitrage entre cette formule et un licenciement individuel, même si la simplicité et le caractère consensuel restent de puissants atouts pour la rupture conventionnelle.

Rupture individuelle en raison de l'incapacité

Les ruptures pour motif d'incapacité représentent environ 15 % des départs en retraite⁴⁸ (fig.6). Mais il existe très peu de données sur ce type de rupture : il est possible qu'elles prennent la forme d'un licenciement non-économique, ou bien que certains salariés démissionnent ou négocient des ruptures conventionnelles s'ils ne se sentent plus en capacité d'exercer leur travail. L'Unedic indique que 6 % des droits ouverts en 2019 l'étaient suite à un licenciement pour inaptitude, sans détail quant à l'âge des allocataires (fig.17).

⁴⁶ Pas au sens juridique, mais parce qu'il s'agit d'un prélèvement sans contrepartie directe.

⁴⁷ Ce mode de rupture a été introduit en 2019 par la loi de transformation de la fonction publique. La montée en charge a été perturbée par la crise sanitaire, mais en 2020, 683 indemnités de rupture conventionnelle avaient été versées (tous âges confondus) : 428 dans la fonction publique d'État et 253 dans l'éducation Nationale, pour un âge moyen de 51 ans (plus élevé que dans le secteur privé). Pour les sept premiers mois de 2021 on a dénombré 1100 indemnités de rupture conventionnelle dans la fonction publique d'État. Ce mode de rupture n'apparaît donc pas marginal (DGAFP, 2021).

⁴⁸ Les données de PMQ suggèrent un taux plus faible de l'ordre de 10%.

15 - Régime fiscal et social des principaux modes de rupture du contrat de travail

Type d'indemnité	Impôt sur le revenu	CSS	CSG	Autre
Dispositions communes				
	–	Indemnités > 10 PASS Assujetties au 1 ^{er} €	Indemnités > 10 PASS Assujetties au 1 ^{er} € L'abattement de 1,75% pour frais prof. n'est pas applicable	Aucune cotisation AGIRC-ARRCO sur les indemnités de rupture
Dans le cadre d'un accord collectif ou d'un jugement				
- Licenciement PSE - Départ volontaire PSE (indemnités pour différents motifs –ex : départ en retraite– peuvent être incluses). - Fin congé de mobilité	Exonération totale	Exonération des montants exonérés d'impôts sur le revenu dans la limite de 2 PASS. Au-delà de 2 PASS : Cot. Soc. de droit commun.	Exonération de l'indemnité légale dans la limite de 2 PASS.	–
- Rupture conventionnelle collective	id	id	id	Pas de forfait social, ni de vérification des droits à la retraite.
- D&I accordés par juge	id	id	id	–
Hors accord collectif				
- Préavis, congés payés non-concurrence, etc. - Départ volontaire - Fin de carrière - Fin de contrat - Fin de mission	Aucune exonération	Aucune exonération	Aucune exonération	–
- Licenciement hors PSE – Inaptitude suite à accident du travail ou maladie pro. - Inaptitude d'origine non-professionnelle	Exonération d'impôt, dans la limite du plus élevé des 3 montants : (1) Indemnité légale (2) 2 fois la rému. annuelle brute (3) 50 % des indemnités versées (hors éléments de salaire) Limites (2) et (3) plafonnées à 6 PASS	Exonération des montants exonérés d'impôts sur le revenu dans la limite de 2 PASS. Au-delà de 2 PASS : Cot. Soc. de droit commun.	Exonération dans la limite du plus petit des montants suivants : (1) Indemnité légale (2) Montant exclu de l'assiette des cotisations dans la limite de 2 PASS.	–
- Rupture conventionnelle sans retraite possible	Id	id	id	100 % assujettie au forfait social
- Rupture conventionnelle avec retraite possible	Aucune exonération	Aucune exonération	Aucune exonération	Conditions du taux plein réunies ou non
- Mise à la retraite	Id licenciement sauf Limites (2) et (3) plafonnées à 5 PASS	id	id	Contribution patronale 50 % des indemnités de mise à la retraite

Notes : le tableau retrace la réglementation applicable au 1^{er} janvier 2023. Régimes différenciés pour les licenciements économiques dans les entreprises de +/-1000 salariés. « Indemnité légale » se réfère à l'indemnité visée dans la colonne de gauche et inclut les indemnités plus élevées résultant de dispositions légales ou conventionnelles. Le tableau se lit de haut en bas, les mentions id se réfèrent à la ligne précédente.

Sources : Urssaf, réglementation fiscale et sociale, auteur (un tableau voisin est publié dans le PLFSS)

Lorsque la cause de l'incapacité n'est pas professionnelle, le contrat est rompu sans préavis ni indemnité. Il est en effet logique que l'employeur ne soit pas pénalisé s'agissant d'un événement indépendant de sa volonté⁴⁹. Quand la cause de la rupture est une maladie professionnelle ou un accident du travail, une indemnité est due : son traitement fiscal et social est plus favorable pour l'employeur et le salarié que celui d'indemnités de ruptures pour d'autres motifs, ce qui est logique considérant que le caractère involontaire du fait générateur est attesté par une tierce partie, en l'occurrence l'autorité médicale⁵⁰.

Il n'en reste pas moins que cela emporte des droits à assurance, et que ceux-ci pourraient être examinés, notamment au regard d'une fréquence éventuellement atypique de certains types de sinistres, possiblement plus élevée en raison de l'âge. La conjonction avec les droits à assurance chômage (fig.23), visiblement importante, pourrait être mieux documentée. En effet, si l'on considère que les licenciements pour incapacité, inaptitude, raison de santé, etc. (reconnues ou non) préfigurent une sortie sans retour sur le marché du travail, la probabilité nulle de retrouver un emploi pour ces seniors pèse sur la probabilité moyenne apparente de retour à l'emploi de l'ensemble de la classe d'âge.

7- Régime fiscal et social associé aux ruptures

Le préjudice indemnisé lors de la rupture

Les indemnités de rupture du contrat de travail correspondent en général à un montant exprimé en mois de salaire, fonction du préjudice estimé. Quel que soit le motif de rupture, le montant de l'indemnité légale de rupture dépend essentiellement de l'historique d'emploi chez l'employeur actuel. Les indemnités de rupture relativement plus élevées des seniors illustrent donc la perte des avantages liés à la carrière et à l'ancienneté, de la reconnaissance des compétences spécifiques à l'entreprise, des résultats en termes de responsabilités, de rémunération, etc. Par conséquent, plus le préjudice résultant de perte de capital humain est important pour le salarié, plus les prélèvements obligatoires sur les indemnités qui le compensent le sont aussi.

Les seniors ont des caractéristiques qui les surexposent à des indemnités plus élevées, (ancienneté moyenne, CDI, etc.), plus fréquemment supérieures aux plafonds d'exonérations. Ces indemnités font donc l'objet de prélèvements obligatoires plus élevés que pour des salariés plus jeunes dans une situation analogue. La sanction financière subie par les seniors est accrue, si bien que plus leur préjudice est élevé plus il est taxé, comme si un préjudice pouvait être considéré comme un avantage⁵¹.

⁴⁹ Cette logique de détaxation des ruptures involontaires n'est cependant pas appliquée symétriquement aux salariés, par exemple licenciés économiques, pour lesquels la rupture est involontaire mais auxquels des prélèvements obligatoires peuvent être appliqués au-delà des plafonds, de même que des différés d'indemnisation à l'assurance chômage

⁵⁰ On met de côté ici le cas d'un traitement judiciaire si l'incapacité trouve son origine dans une faute de l'une des parties.

⁵¹ Cette logique de taxation au-delà d'un plafond pourrait bien sûr viser à ce que la procédure ne soit pas détournée pour déguiser des rémunérations. Néanmoins l'incapacité à contrôler le bon usage des règles conduit à pénaliser les salariés et les employeurs de bonne foi.

Des cotisations bien documentées, des droits différenciés

Dans le détail, le régime fiscal et social des différentes indemnités de rupture est bien documenté (fig.15), mais la logique d'ouverture de droits en contrepartie de ces contributions est très différente pour les retraites et l'assurance chômage.

Pour la retraite de base, la logique fondamentale est que les indemnités bénéficiant d'exemptions d'assiette ne sont pas constitutives de droits. Symétriquement les indemnités soumises à cotisations et les fractions d'indemnités qui dépassent les plafonds d'exemptions d'assiette et d'exonérations soumises à prélèvements sociaux et fiscaux sont créatrices de droits à la retraite.

L'assiette des retraites complémentaires (Agirc-Arrco) est la même que celle de la sécurité sociale. Mais certaines indemnités sont toutefois exclues de cette assiette de cotisations, sans plafond : indemnités de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, de rupture conventionnelle, de licenciement, etc.⁵² En contrepartie le salarié n'acquiert pas de points de retraite complémentaire.

Si le principe « pas de cotisations, pas de droits » est cohérent avec le fait qu'une partie des indemnités de rupture n'est pas fiscalisée ni socialisée, les prélèvements obligatoires au premier euro sur certaines indemnités ou au-dessus des plafonds d'exonérations pour les autres relèvent parfois d'un principe opposé, « cotisations sans droits ». Ces prélèvements obligatoires sont alors assimilables à des impôts, y compris lorsqu'ils prennent la forme de cotisations sociales.

Pour l'assurance chômage, les indemnités compensatrices de congés payés (ICCP) et de compte épargne temps payées en numéraire n'augmentent pas les droits à indemnisation chômage⁵³, et ont même pour effet de différer voire de réduire la durée des droits. En effet, si ces jours sont pris avant le terme du contrat de travail, ils peuvent allonger la durée des droits et éviter l'application de différés d'indemnisation, qui pour un senior peuvent induire une réduction de la durée indemnisable si le droit est finalement tronqué par l'atteinte des conditions d'une retraite à taux plein. Cet aspect est étonnant car si ces indemnités sont versées au moment de la rupture elles n'ont pas le caractère d'une indemnité de rupture. En effet, s'agissant de jours de repos non-pris, elles sont relatives à du temps de travail effectué. La part extra-légale des indemnités de rupture qui est soumise à cotisations n'est pas créatrice de droits, engendre un différé d'indemnisation et donc aussi potentiellement une réduction des droits⁵⁴. Enfin les indemnités de départ en retraite et de rupture conventionnelle avec possibilité de liquider la pension sont soumises à cotisations bien que ne pouvant pas créer de droit à l'assurance chômage, puisque le salarié n'y est par définition plus éligible.

⁵² <https://www.agirc-arrco.fr/mon-entreprise/calculer-et-declarer/calculer-les-cotisations-de-retraite-complementaire/>

⁵³ Seuls les jours de RTT versés au compte épargne temps augmentent le salaire de référence.

⁵⁴ Les ICCP entraînent même un différé d'indemnisation, plafonné à 30 jours, mais au moins égal au nombre de jours payés (depuis la réforme 2018 du salaire de référence, le nombre de jours de différé peut dépasser le nombre de jours payés). Le différé spécifique d'indemnisation déduit des indemnités légales est plafonné à 150 jours.

Quelles incitations ?

Lors d'une rupture on peut penser que la partie à l'initiative de la séparation préfère la formule la moins contraignante ou la moins risquée au plan juridique, et que les deux parties recherchent la plus avantageuse sur le plan financier⁵⁵.

Les options à disposition de l'employeur sont nombreuses et leurs motifs précis (licenciement pour différents motifs adaptés aux circonstances, rupture conventionnelle, etc.) cependant que le salarié dispose d'un éventail plus limité (démission, départ en retraite, proposition de rupture conventionnelle à son employeur).

La doctrine juridique veut que les choix des parties relèvent d'incitations externes aux règles elles-mêmes⁵⁶. Néanmoins, les éléments descriptifs présentés ici montrent que lorsqu'un même régime fiscal et social et des droits à l'assurance chômage analogues sont associés à deux modes de ruptures différents (licenciement non-économique et rupture conventionnelle), le choix opéré varie avec l'avancée en âge des salariés concernés.

À l'opposé, les régimes sociaux et fiscaux sont aussi parfois très différenciés pour des modes de ruptures proches dans leurs principes ou leurs conséquences. Certaines dispositions créent à l'évidence des possibilités d'arbitrages, notamment :

- Les prélèvements au premier euro sur les indemnités de départ en retraite, mais pas sur les indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle. Cette règle pourrait à elle seule expliquer qu'une partie des sorties pour cause de rupture (et donc du pic de sorties) ait lieu immédiatement avant la liquidation de la retraite, sans passage par l'assurance chômage et donc sans influence de ces règles.
- Le traitement différencié des indemnités de rupture conventionnelle selon que les droits à la retraite sont ou pas constitués (à taux plein et sans proratisation, ou non).
- Le traitement différencié des indemnités de départ en retraite et des indemnités de rupture conventionnelle dans le cadre collectif (PSE, RCC) ou individuel.

Ces aspects devraient être mieux documentés, de même que la proportion de seniors qui ne sont pas concernés car ayant eu des contrats trop courts en fin de carrière pour entrer dans le cadre où les indemnités de rupture ont une incidence.

La complexité du cadre réglementaire ne favorise pas l'équité

On ne peut pas déduire du grand nombre d'arbitrages théoriquement possibles que les agents ont forcément des comportements opportunistes. En effet, l'extrême complexité des règles limite la connaissance que peuvent en avoir les intéressés (fig.16), ce qui d'un côté affaiblit les incitations souhaitées par le législateur, mais qui d'un autre côté réduit les possibilités d'arbitrages indésirables.

À cela s'ajoute que les individus sont inégalement informés, outillés ou assistés pour prendre une décision au mieux de leurs intérêts. Les employeurs subissent aussi cette complexité, mais les grandes structures sont probablement plus à même de tirer le meilleur parti de la

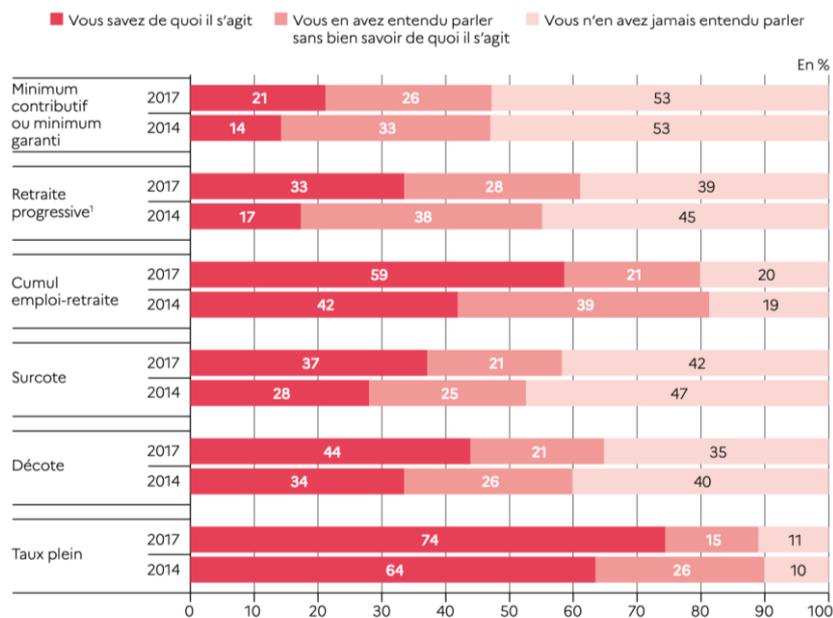
⁵⁵ Les modalités des dispositifs de reclassement ne sont pas à la main du salarié, mais de l'employeur pour le Congé de reclassement, et de Pôle Emploi pour le CSP.

⁵⁶ Position exprimée par la Direction Générale du Travail.

réglementation. La mauvaise connaissance des dispositifs et des droits à la retraite par les assurés (fig.16) incite en effet à la prudence quant à leur capacité d’instrumenter finement et à leur profit des dispositifs de rupture du contrat de travail, en particulier au regard de leur régime fiscal et social. Même avec une maîtrise avancée de ces réglementations, il apparaît difficile pour les salariés et les employeurs de comprendre ce qu’ils paient et surtout quelles en sont les conséquences en termes de droits sociaux lorsque leur contrat de travail est rompu. Des comportements d’optimisation généralisés paraissent improbables si les agents ne sont pas conseillés et orientés.

Ainsi on peut raisonnablement penser que les agents isolés (notamment les employeurs et les salariés des très petites entreprises) ont une probabilité plus élevée d’être soumis à un régime juridique, fiscal et social moins avantageux, à l’opposé des intentions de la doctrine protectrice de la « partie faible » qui fonde la réglementation.

16 – Répartition des nouveaux retraités selon leur connaissance des dispositifs (2014-2017)



1. Question posée uniquement aux nouveaux retraités du régime général.

Champ > Nouveaux retraités de la CNAV, du SRE et de la CNRACL ayant liquidé leurs droits entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016 ou entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013.

Sources > DREES; CNAV; SRE; CDC; COR; DSS; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017.

8- Ruptures, chômage, chômage indemnisé

Les seniors sous-représentés parmi les demandeurs d’emploi

Les seniors sont fortement sous-représentés parmi les DEFM, même en catégorie A où ils sont pourtant sur-représentés du fait qu’ils pratiquent peu d’activité réduite (fig.18). Ils sont toutefois beaucoup plus nombreux que par le passé à être inscrits à Pôle emploi (fig.17) : l’âge de sortie des listes a régulièrement progressé depuis l’année 2000, mais le nombre de demandeurs d’emploi (DEFM) est très stable par âge détaillé à l’approche de l’âge de la

retraite : il est possible que nombre d'entre eux partent en retraite à 60 ans, et soient remplacés par d'autres dont le contrat est rompu autour du pic des 60 ans (*cf.* ci-dessus).

La sous-représentation des seniors parmi les chômeurs indemnisés est aussi très marquée, surtout à partir de 60 ans, entre autres parce que ceux qui ont des droits à la retraite peuvent avoir intérêt à les faire valoir (y compris avec décote), ou parce que l'indemnisation cesse d'office pour ceux qui atteignent les conditions d'une pension à taux plein⁵⁷.

Le profil du nombre de chômeurs indemnisés par âge détaillé (fig.19) ne diffère pas profondément de celui des DEFM ABCDE (fig.17). En 2010, un ressaut⁵⁸ était clairement visible sur le nombre de chômeurs indemnisés entre 56 et 59 ans ; la courbe de 2021 ne présente plus cette anomalie, si bien que le nombre d'indemnisés reste à peu près stable lorsque l'âge progresse d'année en année, jusqu'à ce que les chômeurs indemnisés partent en retraite de leur plein gré ou parce que leur indemnisation est interrompue par l'Unedic.

Pas de lien clairement établi entre le chômage des seniors et règles d'indemnisation

Il est communément admis que les règles d'assurance chômage combinées à celles des retraites faciliteraient certaines formes de ruptures précoces des contrats de travail, en permettant au salarié de faire une jonction entre sa sortie de l'emploi et la liquidation de sa retraite à taux plein. C'est ce qu'il est convenu d'appeler les « préretraites Unedic ».

Factuellement, on peut observer que la durée des droits à l'assurance chômage des seniors a été plus que divisée par deux en vingt ans : jusqu'en 2002 les plus de 55 ans étaient éligibles à 60 mois d'allocations (27 mois à partir de janvier 2023), en ayant travaillé 27 mois au cours des 36 derniers (36 mois sur 36 depuis 2009). La dispense de recherche d'emploi et la contribution Delalande ont été supprimées, et les droits à l'allocation de solidarité spécifique (ASS) à laquelle les seniors sont fortement exposés⁵⁹ ont aussi été nettement réduits.

Les données publiques ne permettent pas de faire une comparaison purement descriptive, et les évaluations empiriques des évolutions du chômage et de l'indemnisation du chômage des seniors consécutives à ces réformes restent rares. Baguelin et Rémillon (2014) ont mis en évidence un recul de l'âge de sortie de l'emploi des seniors suite à la réduction de la durée maximale de leurs droits au début des années 2000⁶⁰. Les évaluations manquent, que ce soit au regard de leur impact sur l'emploi, le chômage ou les départs en (pré)retraite. Implicitement, le débat public suppose qu'elles ont par principe une incidence, mais aussi que les effets restent à obtenir ; les arguments en faveur de l'aléa moral que pourraient créer ces règles d'assurance chômage réservées aux seniors continuent pour l'essentiel de s'appuyer sur des comparaisons internationales partielles et sommaires (exclusivement la durée maximale des droits) et des études sur données étrangères qui malgré leur qualité font référence à des expériences dont le caractère est aussi spécifique à ces pays que le sont les réglementations françaises en la matière.

⁵⁷ Code du travail art. 5421-4.

⁵⁸ Possiblement dû aux DRE qui ne sont supprimées qu'en 2012.

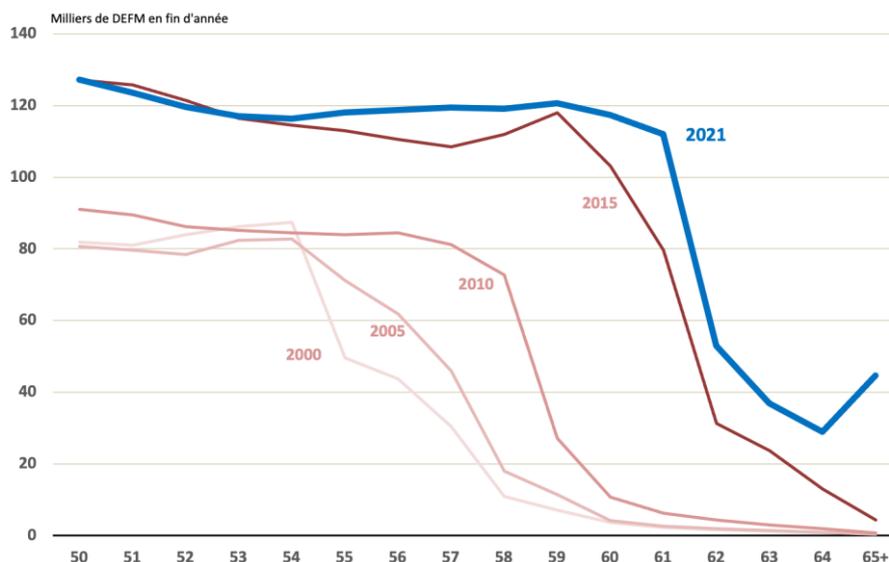
⁵⁹ En 2021, 57 % des bénéficiaires avaient plus de 50 ans.

⁶⁰ Le Duigou et Messe (2016) mettent en évidence un effet de la combinaison des réformes des retraites de la suppression de la DRE, sans toutefois identifier précisément l'effet de cette dernière.

On se concentre ici sur l'interaction potentielle entre les règles d'assurance chômage et les ruptures de contrats de travail, et non sur l'optimalité des règles d'assurance chômage.

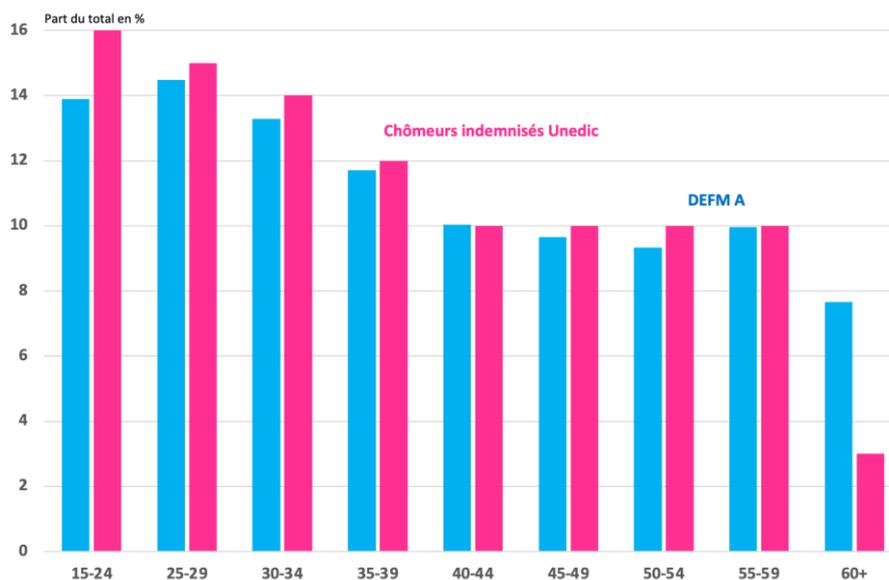
Il est difficile d'établir un continuum clair et robuste entre les trajectoires de sortie de l'emploi par motif générateur de la rupture par âge détaillé, les entrées à Pôle emploi pour le même motif et toujours par âge détaillé, et enfin la manière dont cela influe sur les caractéristiques d'indemnisation chômage, pour les salariés de tous âges, y compris seniors.

17 - DEFM ABCDE par âge détaillé (2000-2021)



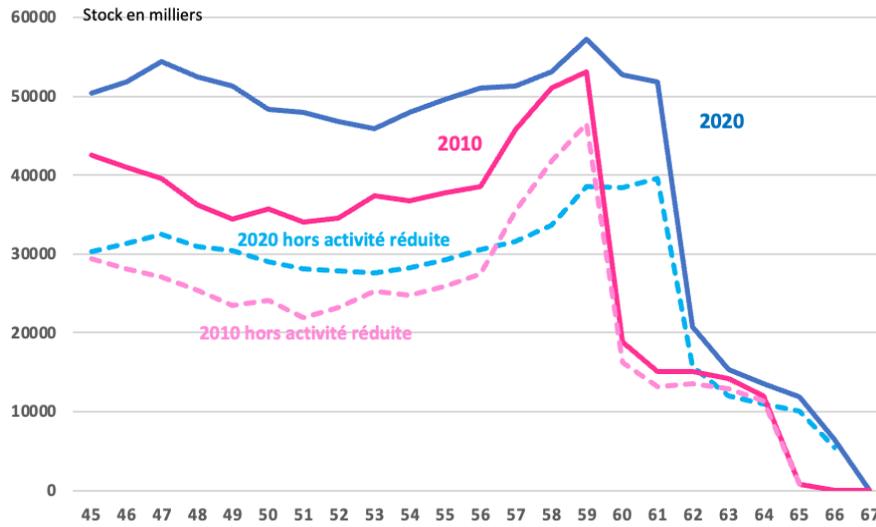
Source : données Dares

18 - DEFM A et chômeurs indemnisés par tranche d'âge (2021)



Sources : données Dares et Unedic

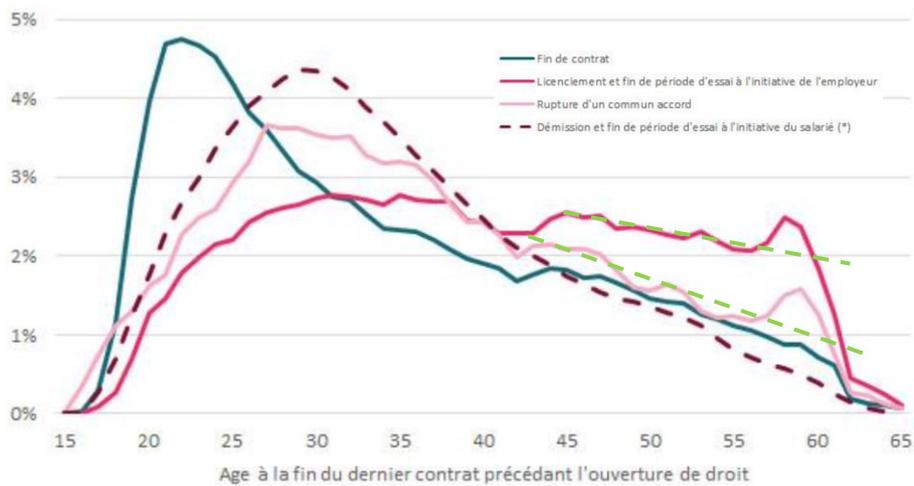
19 – Chômeurs indemnisés à l'ARE par âge détaillé, en 2010 et en 2020



Sources : Dares / Conseil d'orientation des retraites. Données Pôle emploi(D3). France métropolitaine, DEFM ABCDE au 30 septembre de l'année, ou dispensés de recherche d'emploi (DRE).

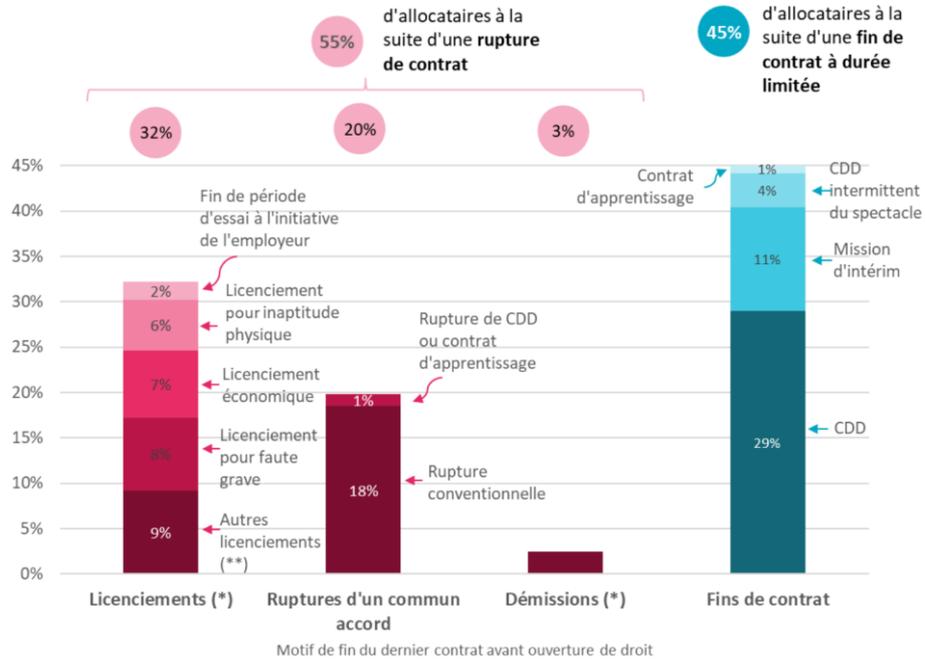
Lecture : en 2010, 15 000 personnes étaient indemnisées à l'ARE à l'âge de 61 ans, dont environ 13 000 qui n'avaient pas du tout travaillé pendant le mois. En 2020, 52 000 personnes étaient indemnisées à l'ARE à l'âge de 61 ans, dont 40 000 qui n'avaient pas du tout travaillé pendant le mois.

20 - Répartition des ouvertures de droits par âge à la fin de contrat selon le motif de fin de contrat (2019)



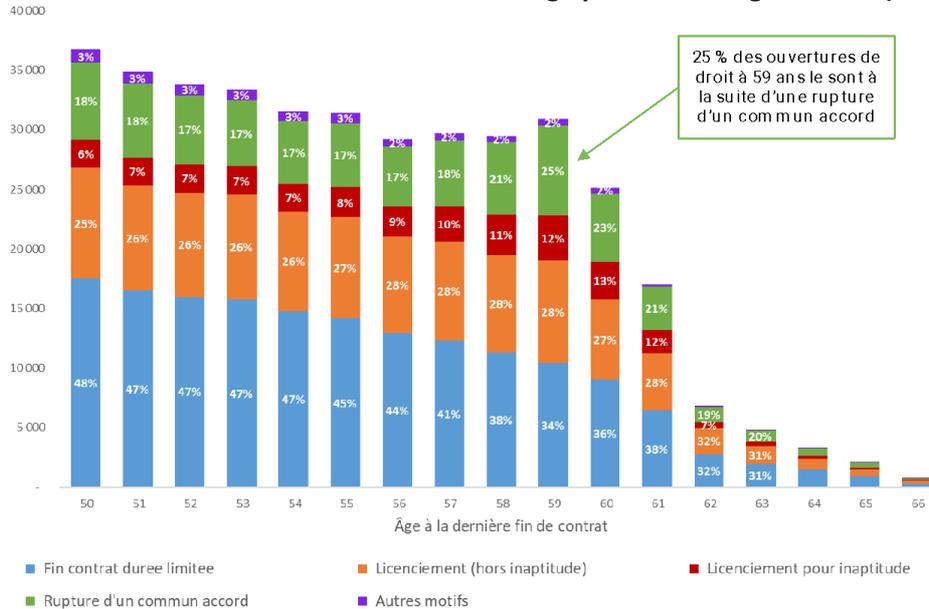
Source : Unedic

21 - Répartition des allocataires indemnisés par l'assurance chômage selon le motif de fin de contrat (2019)



Source : Unedic

22 – Ouvertures de droits à l'assurance chômage par motif et âge détaillé (2021)

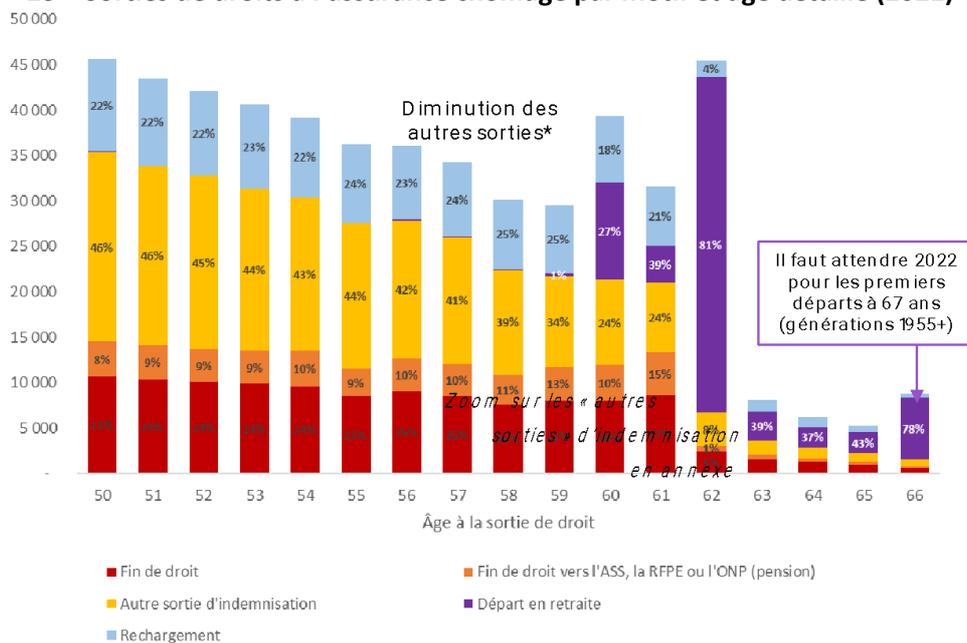


Sources : Unedic

Les données Unedic montrent que lorsque que l'on avance en âge, les chômeurs entrants en indemnisation⁶¹ suite à un licenciement (toutes causes confondues) sont toujours un peu plus nombreux que ceux entrant suite à une rupture conventionnelle (fig.22), et que ces deux motifs l'emportent très majoritairement sur les autres (fin de contrat, démission) contrairement à ce qui peut être observé parmi les classes d'âge plus jeunes (fig.20). On observe également que s'il existe un pic d'ouverture de droits suite à un licenciement ou une rupture conventionnelle celui-ci est minime, inférieur à 10 000 individus par an sur l'ensemble de la tranche 57-59 ans (fig.22 et on ignore les caractéristiques de leurs droits).

Le dispositif de maintien de droits à l'assurance chômage depuis l'âge légal jusqu'à l'âge d'une retraite à taux plein peut également jouer ce rôle de « préretraite Unedic » et allonger la durée moyenne du chômage de la classe d'âge. Il concernait 20 000 chômeurs au premier semestre 2022⁶². Deux tiers des bénéficiaires étaient issus d'un licenciement, un tiers d'une rupture conventionnelle, ce qui est conforme à la répartition des motifs de rupture en fin de carrière présentée ci-dessus (fig.10 et 11). En contrepoint, il n'existe pas d'information sur le nombre de seniors concernés par la règle d'arrêt de l'indemnisation, probablement impactante du fait des pics de sorties pour motif de retraite observés aux âges légaux de 60 et 62 ans (fig.23) et donc très économique.

23 – Sorties de droits à l'assurance chômage par motif et âge détaillé (2021)



Source : Unedic

⁶¹ Donc indemnisables, mais qui ne seront ensuite pas tous indemnisés en permanence s'ils pratiquent une activité réduite, ou s'ils retrouvent un emploi. Sur ce total 26 000 étaient indemnisés, soit environ 1 % du total des chômeurs indemnisés.

⁶² Source AEF. Sans que l'on connaisse la durée initiale de leur droit, la partie consommée avant et après maintien du droit.

24 - Taux de retour à l'emploi (2021)

GRAPHIQUE 5 | Taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi formés selon le type de public entre 2017 et 2019, 18 mois après le début de la formation



Notes :

- (1) La méthodologie utilisée pour calculer l'écart entre formés et non-formés ayant des caractéristiques similaires est présentée dans l'encadré 2.
 - (2) La moyenne des effets est calculée ici entre janvier 2017 et mars 2019 car les données d'emploi ne sont disponibles que jusqu'en septembre 2020.
 - (3) Les personnes en situation de handicap regroupent l'ensemble des demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
 - (4) L'emploi recouvre tout contrat salarié du privé (hors particuliers employeurs) en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à 1 mois.
- Lecture : la probabilité d'avoir trouvé un emploi dans les 18 mois suivant l'entrée en formation est en moyenne de 58,3 % pour les primo-formés inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, soit 13,6 points de plus que celle d'un demandeur d'emploi non-formé inscrit à Pôle emploi depuis plus d'un an et ayant par ailleurs un profil similaire.
- Champ : ensemble des inscrits à Pôle emploi entre janvier 2017 et mars 2019, France (hors Mayotte).
- Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE).

Source : Unedic

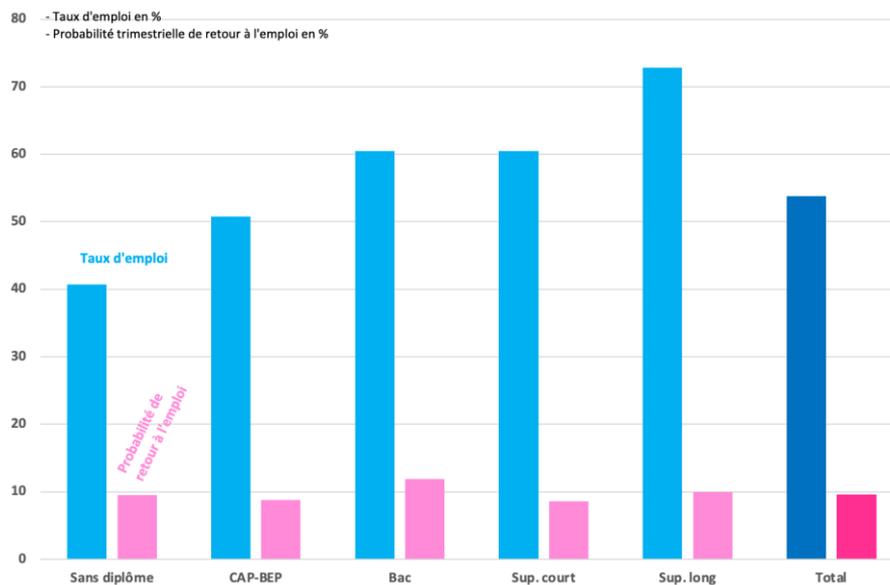
Le problème : surtout la difficulté de sortir du chômage

Les épisodes d'indemnisation sont en moyenne plus longs pour les seniors, car ceux-ci sont souvent (pas toujours) éligibles à des droits potentiels plus longs que la moyenne, mais aussi parce que leur retour à l'emploi est nettement moins fréquent que pour les allocataires plus jeunes (fig.24 et 25), si bien qu'ils utilisent une part plus importante de leurs droits potentiels. On note également que le motif « fins de droits » augmente avec l'âge jusqu'à 61 ans, confortant le constat d'une difficulté spécifique de retour à l'emploi des seniors.

La pratique de l'activité réduite est plus rare pour les seniors, bien qu'elle procure un revenu légèrement supérieur, et puisse être utile pour prolonger les droits de ceux qui étaient les plus éloignés des conditions d'une retraite à taux plein au moment de leur sortie de l'emploi. La part des seniors travaillant en activité réduite étant faible, ceux-ci sont mécaniquement surreprésentés parmi les chômeurs indemnisés, mais leur part reste cependant inférieure à celle qui est la leur dans l'emploi. Malgré cet environnement peu favorable, la distribution des chômeurs indemnisés par âge détaillé ne montre pas en première approche d'anomalie flagrante, comme cela était encore le cas en 2010 (fig.17 et 19).

La difficulté des seniors à sortir du chômage peut résulter d'un problème d'offre de travail des chômeurs dont les compétences seraient inadaptées aux besoins des employeurs, ou qui seraient peu enclins à retravailler parce qu'ayant des alternatives assurées par les dispositifs de protection sociale, par une transaction « avantageuse » avec leur ex-employeur lors de la rupture de leur dernier contrat de travail, ou par une combinaison des deux. La difficulté à sortir du chômage pourrait aussi provenir d'un problème de demande de travail des entreprises, qui discriminent les seniors à l'embauche après s'en être séparés, invoquant des raisons de compétences inadéquates, de faible productivité, de motivation, de capacité à s'insérer facilement d'un collectif de travail, de coût du travail (éventuellement associé à un présumé en termes d'exigences salariales) et de nombreux stéréotypes.

25 - Taux d'emploi et probabilité de retour à l'emploi selon le diplôme (55-64 ans, 2019)



Source : données DG Trésor

Les éléments disponibles, descriptifs ou issus de la littérature économique, sont concentrés de manière disproportionnée sur les aspects d'offre de travail, si bien que le débat public porte lui aussi sur ces aspects.

Toutefois, l'absence d'éléments tangibles permettant de porter un diagnostic sur les aspects de demande de travail ne signifie pas que ceux-ci sont sans effet, ou même prépondérants. Certains faits récemment décrits, peuvent le suggérer :

- Si des éléments très globaux suggèrent que les seniors au chômage recherchent moins activement un emploi⁶³, ceux-ci sont aussi moins sanctionnés que les autres catégories de chômeurs pour insuffisance de recherche d'emploi⁶⁴. Le passage par le chômage est aussi plus coûteux pour les seniors en ce sens qu'à partir de 50 ans la séquence de revenu postérieure à la perte d'emploi est plus fortement et plus durablement altérée⁶⁵.
- Les chômeurs seniors sont ceux dont la probabilité de retour à l'emploi est la plus faible (fig.24), y compris lorsque leur motivation est attestée par le fait qu'ils se forment tout en étant au chômage (Dares).
- La probabilité de retour à l'emploi est pratiquement indifférente au niveau de diplôme, ce qui peut attester une discrimination selon l'âge dominant les autres facteurs dont on sait qu'ils sont déterminants pour les classes d'âge plus jeunes (fig.25). Les données sur

⁶³ Par exemple Marinescu et Skandalis (2021). Leurs données se réfèrent à une période où les 50+ étaient éligibles à 36 mois d'indemnisation, sans précision du comportement à l'approche de la retraite ; l'âge n'est pas repéré pour tous les seniors qui obtiennent moins de 36 mois, et leur comportement n'est donc pas identifiable (mais ce n'est pas l'objet de cette étude). La méthode de recherche instrumentée (en ligne) est représentative de l'ensemble des canaux, mais un biais « technologique » n'est pas exclu pour les chômeurs les plus âgés, ce qui n'est pas indifférent au regard de l'hypothèse selon laquelle le taux de retour en réponse à une candidature est supposé identique pour tous les canaux. Le salaire des emplois recherchés baisse de manière analogue avec la durée du chômage pour les 50+ éligibles à 36 mois d'indemnisation et les autres chômeurs.

⁶⁴ Pôle Emploi (2018)

⁶⁵ Nafilyan (2016).

les sanctions infligées pour insuffisance de recherche d'emploi montrent aussi que le taux de sanction est d'autant plus faible que la qualification et le diplôme sont élevés.

- Aucun dispositif de soutien à l'emploi des seniors n'existe, au contraire d'autres catégories de la population (notamment les jeunes), et ils occupent aussi en moyenne des emplois peu bénéficiaires d'allègements de cotisations sociales, sauf à accepter des emplois emportant un déclassement professionnel et salarial significatif.

9- Conclusion

Le débat public sur l'emploi des seniors est fortement orienté par le constat d'un pic de ruptures des contrats de travail à 59 ans, trois ans avant l'âge légal de la retraite, et par le fait que la distance entre ces deux dates correspond exactement à la durée potentielle maximale d'indemnisation des seniors à l'assurance chômage. Mais ce diagnostic est fragile.

Les éléments présentés ici confirment l'existence d'un pic – voire de plusieurs pics – de sorties anticipées de l'emploi, mais bien plus modeste que ne le suggèrent les représentations les plus courantes et plutôt centré sur l'âge de 60 ans, c'est-à-dire contemporain de la première vague de sortie de l'emploi vers la retraite au titre des carrières longues. Ce pic est l'agrégat de comportements très hétérogènes par type de rupture des contrats de travail, par âge et taille d'entreprise. Il est notable que les pics de ruptures observés ne précèdent que de deux ans et non trois ans l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite (62 ans). Dans l'ensemble, l'idée d'un lien simple et direct avec l'assurance chômage est affaiblie par les éléments présentés ici.

Il est plus probable que ces faits résultent d'incitations multiples – dont les règles fiscales et sociales associées aux différents types de ruptures de contrat de travail – que de règles uniformes. L'utilisation opportuniste de l'assurance chômage ne peut être exclue, mais elle est certainement plus marginale et moins adéquationniste que couramment avancé.

La réglementation des prélèvements sociaux et fiscaux s'est étoffée et complexifiée au fil du temps. L'introduction de modalités et d'incitations ponctuellement légitimes affecte sa cohérence, engendre une grande complexité pour les usagers, employeurs comme salariés, et des contradictions du point de vue de la doctrine comme des incitations. À l'aune de la question de l'emploi des seniors, de nombreuses questions émergent qui concernent ces règles, d'importance inégale mais suffisamment problématiques pour devoir être traitées.

L'ampleur du pic de sortie de l'emploi des seniors est relativement réduite, mais il mériterait d'être mieux documenté à l'aide de données plus détaillées, afin de ne pas laisser le champ libre à des déductions hypothétiques qui influencent les politiques publiques de manière possiblement indésirable.



10- Bibliographie

- ASSEMBLÉE NATIONALE (2021) *L'emploi des travailleurs expérimentés*, Rapport d'information de D. Martin et S. Viry.
- BARRY Victor (2023) « Pour les salariés de plus de 60 ans, un taux de sortie de CDI plus bas dans les petites entreprises », *Autres publications*, Dares.
- BAGUELIN Olivier, Delphine REMILLON (2014), « Unemployment insurance and management of the older workforce in a dual labor market: Evidence from France », *Labour Economics*, vol.30(C).
- BELLON Sophie, Olivier MÉRIAUX, Jean-Manuel SOUSSAN (2020), *Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés*, rapport au Premier ministre.
- BERTA Nathalie, Camille SIGNORETTO, Julie VALENTIN (2012), « La rupture conventionnelle : objectifs officiels versus enjeux implicites », *Revue française de socio-économie*, n° 9.
- BOURIEAU Philippe (2013), « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Une pluralité de motifs conduit à la rupture du contrat », *Dares Analyses*, n° 064.
- BREMBILLA Laurent, Olivier DOROTHÉE, Guillaume GRAINDORGE (2023), « Combien de salariés abandonnent leur poste et que deviennent-ils ? », *Dares Focus*, n°12.
- CASTELAIN Éliette (2023), « En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni en retraite, une situation le plus souvent subie », *Insee première*, n° 1946.
- CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (2018), *L'emploi des seniors*, rapport de A. Cordesse.
- DARES (2023), « Les seniors et le marché du travail en 2021 », *Dares Résultats*, n° 2.
- DARES (2022), « La France vit-elle une grande démission ? », Note, octobre.
- DGAFP, Rapport annuel 2021.
- DREES (2022), *Les retraités et la retraite*, édition 2022, Fiche 20 p.175 et 176.
- DREES (2018), « Un tiers des seniors sans emploi vivent en dessous du seuil de pauvreté », *Études et Résultats*, n° 1079.
- FLAMAND Jean (2023), « Fin de carrière des seniors : quelles spécificités selon les métiers ? », France Stratégie, *Note d'analyse*, n°121.
- INSEE (2023), « Emploi, chômage revenus du travail », *Insee références*.
- LE DUIGOU Sarah, Pierre-Jean MESSE (2016), « Réforme des retraites et suppression de la DRE : quels effets sur l'emploi des seniors ? », *Document de travail*, n° 6, Conseil d'orientation des retraites.
- MARINESCU Ioana, Daphné SKANDALIS (2021), « Unemployment Insurance and job search behaviour », *Quarterly Journal of Economics*, vol.136(2), Oxford University Press.
- MARIONI Pierre (2016), « Mouvements de main-d'œuvre des seniors entre 2001 et 2014 : des sorties moins nombreuses et plus tardives, des embauches encore plus rares », *Document d'étude* n° 223 Dares.
- MILIN Kévin (2018), « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares Analyses*, n° 026.
- NAFILYAN Vahé (2016), « Lost and found : The cost of job loss in France », OECD Social, Employment and Migration Working Paper, n° 194.
- PÔLE EMPLOI (2018), « Le contrôle de la recherche d'emploi : l'impact sur le parcours des demandeurs d'emploi », *Éclairages et Synthèses*, n° 45.
- SÉNAT (2018), *L'emploi des seniors*, rapport d'information de M. Lubin et R.-P. Savary.
- SIGNORETTO Camille (2015), « Les pratiques des employeurs en matière de rupture du CDI : un nouveau regard sur les règles de protection de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 142.
- UNEDIC (2023a), *Articulation entre assurance chômage et retraites*.
- UNEDIC (2023b), *Seniors et assurance chômage : le dispositif de maintien en 2022*.