



**COE**

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI.

# RUPTURES DE CONTRATS DE TRAVAIL ET EMPLOI DES SENIORS

**BRUNO COQUET**

Conseil d'orientation pour l'emploi  
Séance du 12/12/2022



# Contexte

Conserver les seniors en emploi apparaît comme le meilleur moyen d'élever leur taux d'emploi

## Problème d'offre ou de demande de travail ?

- **Pas de progrès nets pour attribuer une cause principale au sous-emploi des seniors** : inaptitude et appétence à l'inactivité (individus) vs productivité et discriminations (employeurs)
- **Du côté de l'offre, beaucoup a été fait** : majoritairement des dispositions contraignantes, qui ont restreint l'accès ou l'intérêt financier des alternatives à l'emploi (éligibilité et niveau de la pension de retraite, éligibilité et droits à l'assurance chômage et aux dispositifs connexes)
- **Du côté de la demande, rien de contraignant**, principalement des dispositifs visant à stimuler la rencontre d'une offre et d'une demande, à la marge, optionnels, mal connus, peu utilisés

## L'utilisation opportuniste des réglementations, incitations, et de la protection sociale persisterait

- La concentration des ruptures plus ou moins volontaires des contrats de travail en serait le symptôme
- Le taux d'emploi des seniors serait de ce fait pénalisé

## Un travail exploratoire

- Quels faits permettent de préciser ce diagnostic, et peut-on en tirer des pistes de travail ?



# Point de départ : des constats récurrents

- « Mettre en cohérence le cadre social et fiscal des indemnités de rupture pour promouvoir une co-responsabilité des entreprises et des salariés
- Les **barèmes distincts** et le **traitement social et fiscal non uniforme** des indemnités de rupture peuvent conduire à des **stratégies de contournement** à l'approche de la retraite.
  - (...)
  - On constate par ailleurs, un **pic de sorties de l'emploi** (licenciement ou rupture conventionnelle) **3 ans avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite**, à partir de **59 ans**.
  - 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.
  - 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. »

Extrait du Rapport Bellon, Mériaux, Soussan (2020) pp.76-77



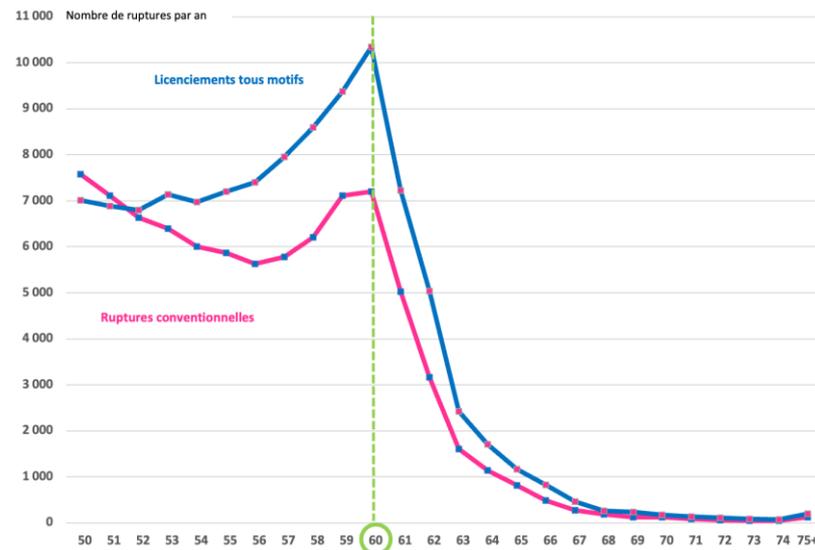
# Les pics de ruptures en fin de carrière

Fins de CDI par licenciement ou rupture conventionnelle par âge détaillé en % de l'emploi salarié (2018)



Source : Données Dares / Bellon, Mériaux, Soussan (2020) fig.19

Nombre de licenciements et de ruptures conventionnelles par âge détaillé (2021)

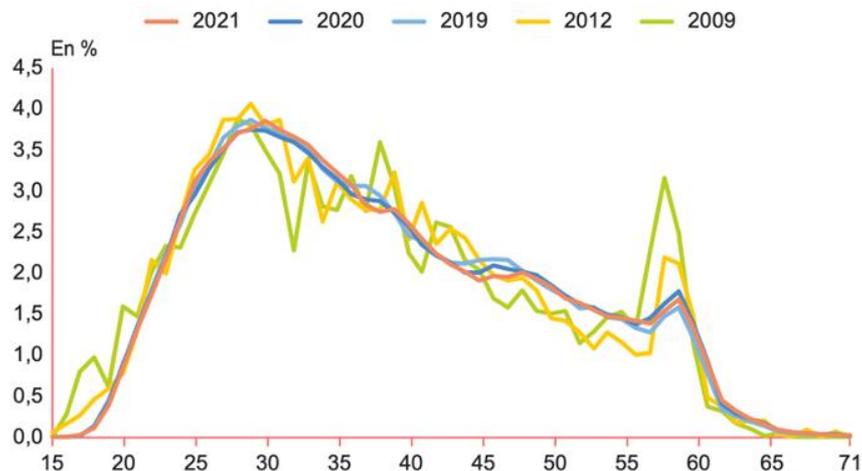


Source : Données DSS / Auteur



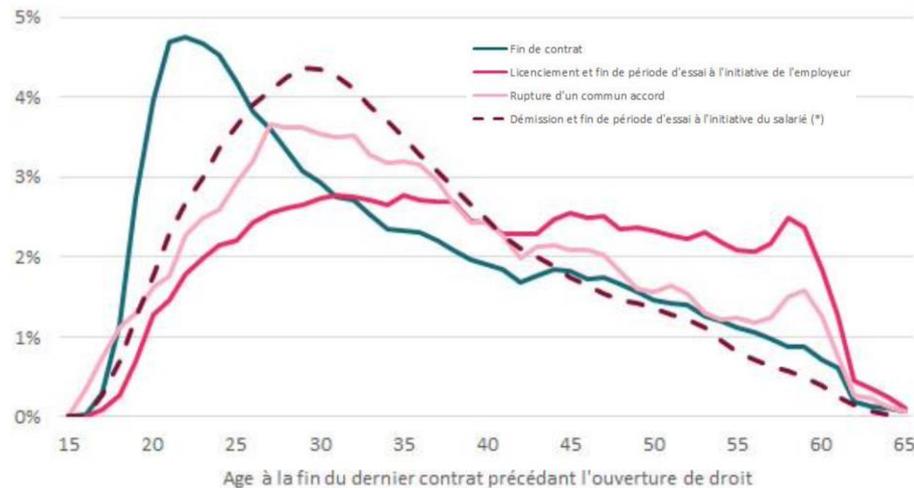
# Les pics de ruptures en fin de carrière

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



Source : Dares

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



Source : Unedic



# Les pics de ruptures en fin de carrière

La fréquence des ruptures conventionnelles et des licenciements augmente en fin de carrière

Ces pics se déplacent dans le temps, consécutivement aux modifications des paramètres des retraites

Le lien ruptures / réglementation des retraites peut sembler évident, mais il n'est cependant pas établi

- Seule la sortie directe vers la retraite est bien identifiée
- On ignore quelle est *précisément* la situation ultérieure du senior (activité, emploi, chômage, invalidité, etc. ?)
- Le lien est indirect (ressources avant liquidation de la pension, impact sur la pension vs indemnités, etc.)

**Ce qu'il est nécessaire de mieux identifier**

- Des comportements opportunistes ?
- Des règles, des incitations financières, ou l'assurance chômage, qui expliqueraient ces comportements ?
- Leurs conséquences en termes de droits

**Enjeu : élever le taux d'emploi des seniors**

- Résorber ces pics accroîtrait les chances de ces seniors de rester en emploi plus longtemps





**COE**

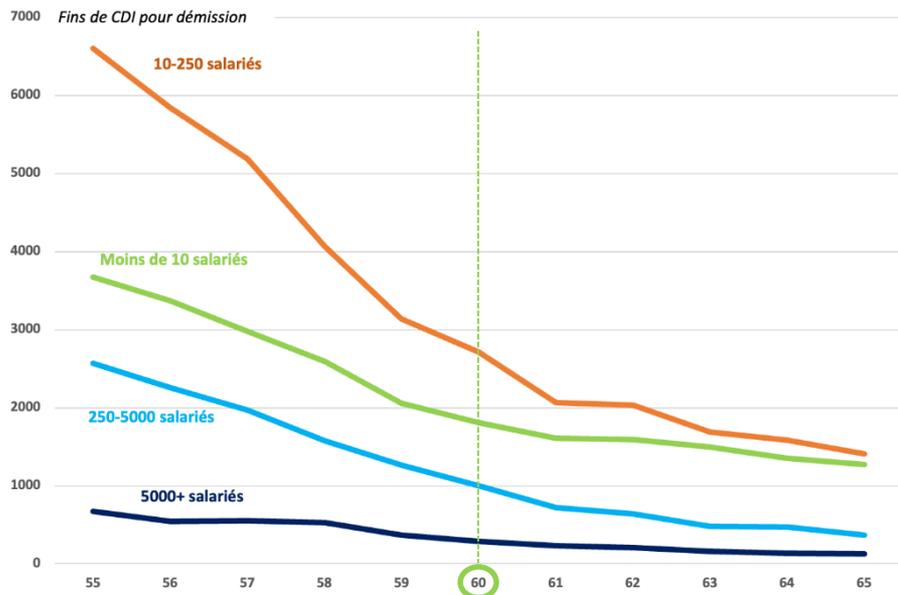
CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI.

# LES RUPTURES DE CONTRATS DE TRAVAIL

---

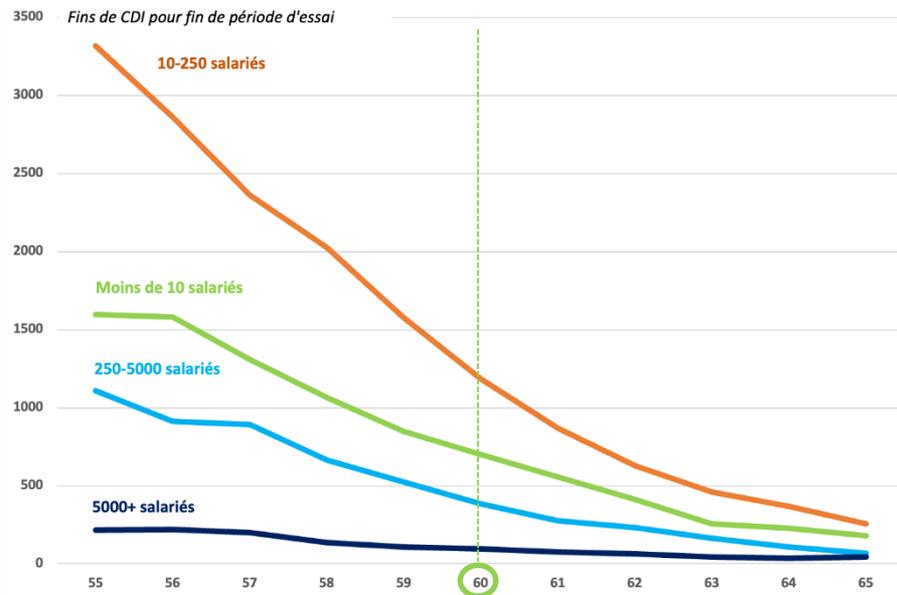
# Ruptures de CDI selon la taille de l'entreprise (1/3)

Démissions par âge détaillé en 2021



Source : données Dares

Fins de période d'essai par âge détaillé en 2021

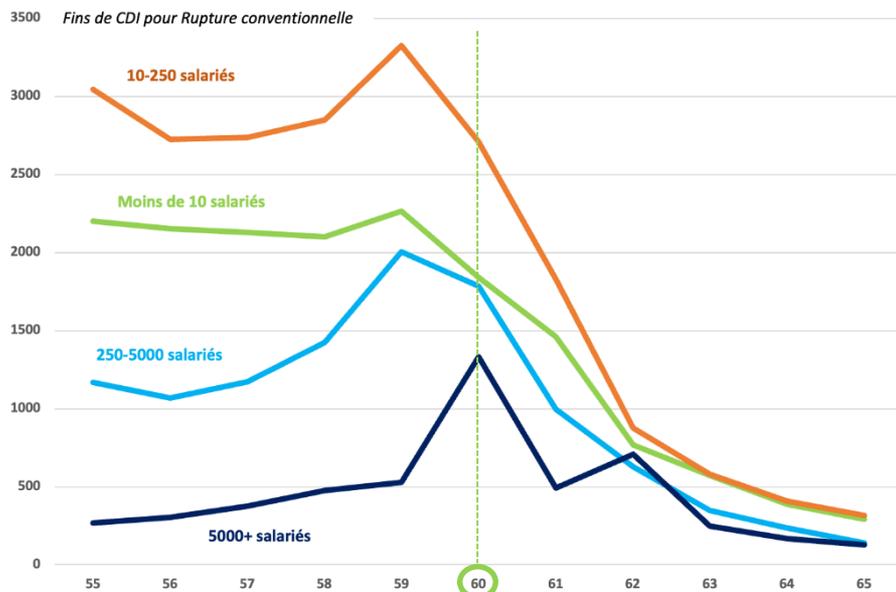


Source : données Dares



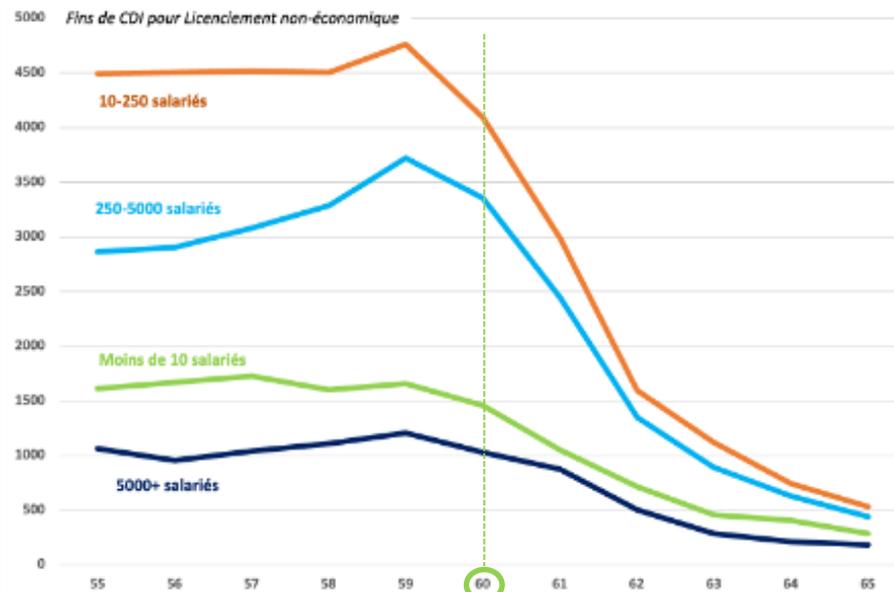
# Ruptures de CDI selon la taille de l'entreprise (2/3)

Ruptures conventionnelles par âge détaillé en 2021



Source : données Dares

Licenciements non-économiques par âge détaillé en 2021

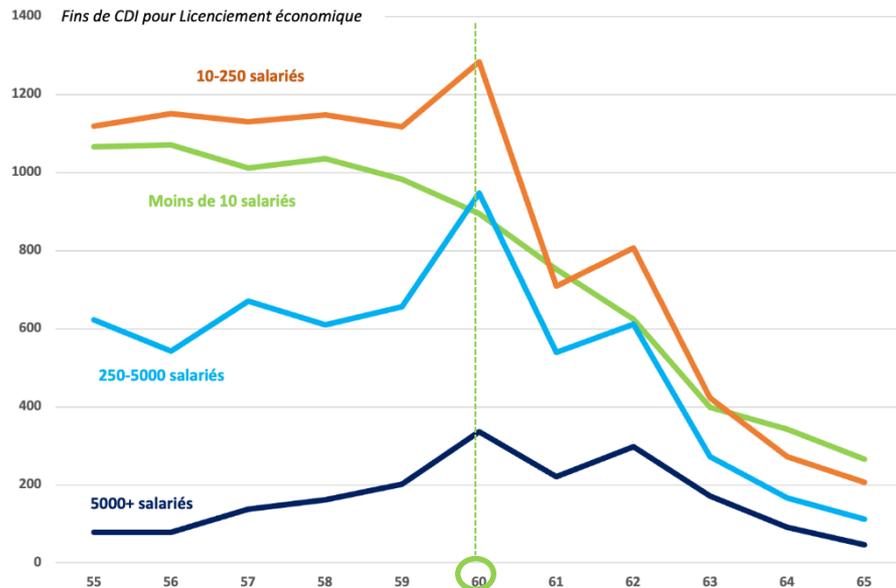


Source : données Dares



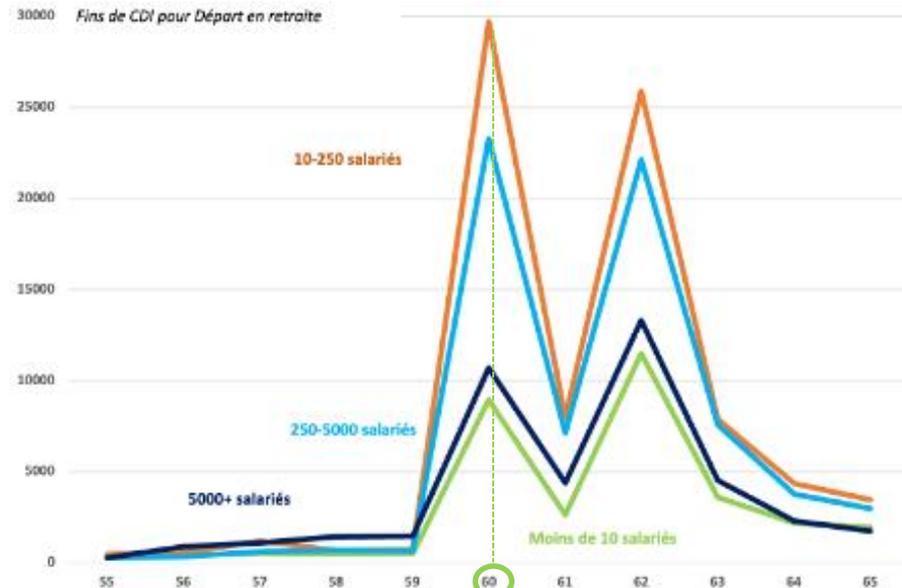
# Ruptures de CDI selon la taille de l'entreprise (3/3)

Licenciements économiques par âge détaillé 2021



Source : données Dares

Départs en retraite par âge détaillé en 2021



Source : données Dares



# Volumes par taille d'entreprise : quels enseignements ?

Les « préférences » pour les différentes ruptures varient selon la taille de l'entreprise

Les pics de sorties par âge sont différents selon les types de ruptures

- Ruptures conventionnelles: 59 ans en-deçà de 5000 salariés, 60 ans et 62 ans pour les 5000+
- Licenciements non-économiques : pas de pic en-deçà de 10 salariés, 59 ans au-delà
- Licenciements économiques : pas de pic en-deçà de 10 salariés, 60 ans et 62 ans au-delà

L'absence de pic de sortie avant 59 ans

- Les raisons qui expliqueraient un pic de ruptures à « 59 ans » ne créent pas de pic à 57 ans
- Pour aucun des mode de rupture, quelle que soit la taille de l'entreprise

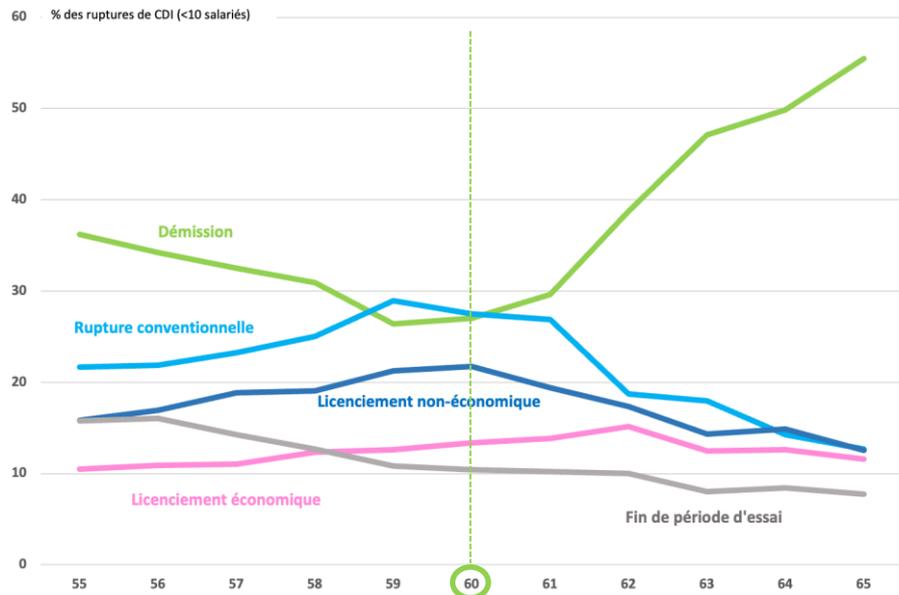
Un comportement différencié des TPE

- Une tendance à privilégier les ruptures conventionnelles, aux licenciements non-économiques sans influence claire de l'âge de la retraite
- Une légère inclination pour les licenciements économiques avec une faible influence de l'âge de la retraite
- Relativement peu de départs directs en retraite



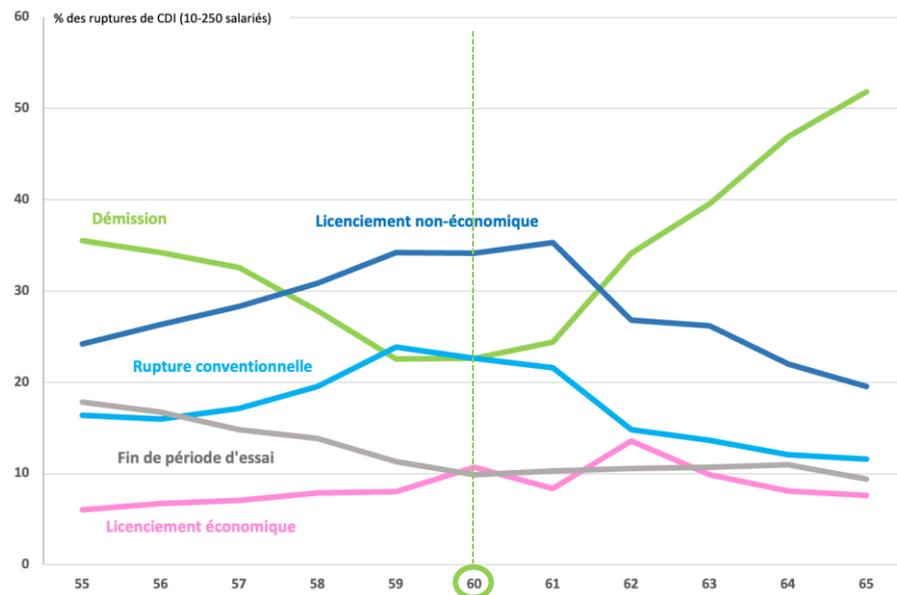
# Fins de CDI, hors retraites, selon la taille de l'entreprise (1/2)

Entreprises de moins de 10 salariés en 2021



Source : données Dares

Entreprises de 10 à 250 salariés en 2021

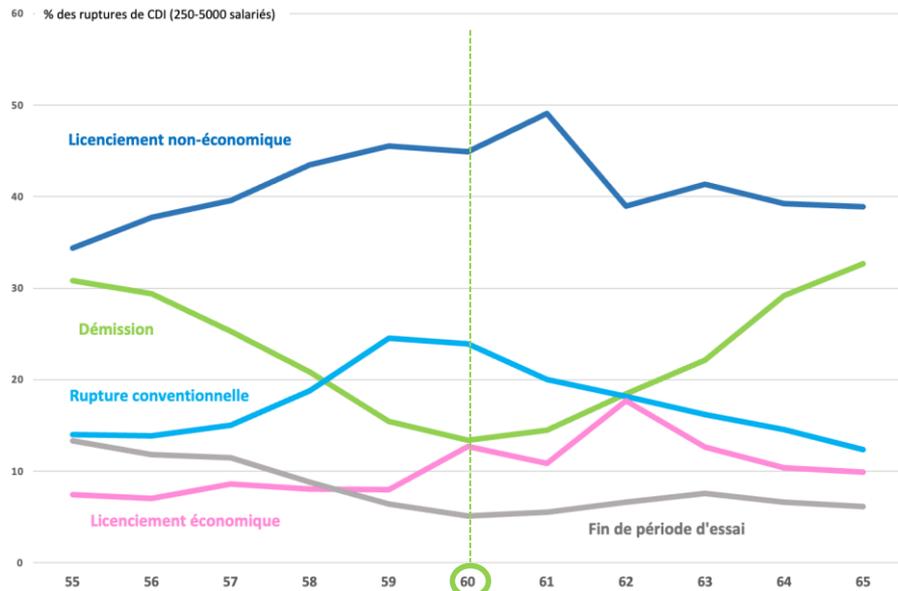


Source : données Dares



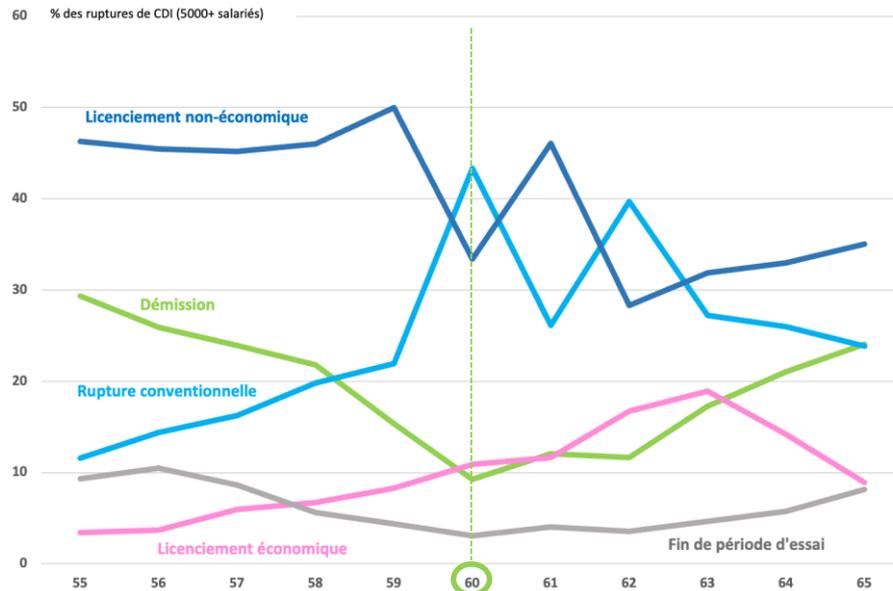
# Fins de CDI, hors retraites, selon la taille de l'entreprise (2/2)

Entreprises de 250 à 5000 salariés en 2021



Source : données Dares

Entreprises de plus de 5000 salariés en 2021



Source : données Dares



# Proportions par taille d'entreprise : quels enseignements ?

A l'approche de l'âge de la retraite, quelle que soit la taille de l'entreprise

- La proportion de démissions se réduit, puis les sorties par démission redeviennent la règle
- Les ruptures conventionnelles et licenciements non-économiques se substituent aux démissions

Le licenciement non-économique (motif personnel, faute, etc.) est prévalent

- D'autant plus que l'entreprise est de grande taille
- Sauf dans les TPE qui privilégient la rupture conventionnelle

La part des licenciements économiques croît régulièrement

- Quelle que soit la taille de l'entreprise, ce qui pourrait suggérer une discrimination croissante avec l'âge
- D'autant plus fortement que l'entreprise est de grande taille
- Le pic de licenciements économiques est atteint à 62 ou 63 ans (5000+)

Les pics de ruptures dans les grandes entreprises suggèrent un usage « raisonné » des dispositifs

Toutes ces observations demanderaient à être consolidées à l'aide de séries historiques



# Quelles incitations à la source de ces comportements ?

## Un fait : les pics de rupture par âge sont différenciés

- Selon le type de rupture et selon la taille de l'entreprise
- Il n'y a pas de concentration sur un âge précis (59 ans ou 60 ans) comme dans les indicateurs agrégés
- Forte hétérogénéité des ruptures préférées et des pics d'usage de ces ruptures

## La réglementation et le traitement fiscal et social des ruptures

- Différenciés par type de rupture ils pourraient engendrer ces comportements différenciés
- Mais l'hétérogénéité des caractéristiques des salariés selon la taille des entreprises peut aussi influencer

## L'assurance chômage

- Les règles d'éligibilité et d'indemnisation sont indépendantes de l'âge après 55 ans
- Peu susceptibles d'engendrer des comportements si différenciés, s'ils sont opportunistes...
- ...sauf si l'on suppose que les droits sont inférieurs à 36 mois et/ou utilisés moins de 36 mois





**COE**

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI.

# **LA REGLEMENTATION DES RUPTURES ET LEUR TRAITEMENT FISCAL ET SOCIAL**

---

# Doctrines unique, effets spécifiques pour les seniors

Une doctrine ancienne et profondément intégrée, dont la cohérence logique s'est affaiblie

- Peut 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** », que le coût et la protection soient sous forme de contraintes réglementaires ou de dédommagements monétaires.
- Mais au fil du temps des **règles nouvelles** se sont ajoutées, engendrant des incohérences à la marge
- Les ruptures ont aussi été de plus en plus envisagées comme un **préjudice pour le système des retraites** lui-même, justifiant que la plupart des prélèvements sociaux et fiscaux ne créent pas de droits mais dédommagent le système.

Les caractéristiques des seniors engendrent une surexposition à ces incitations

- **Ancienneté** supérieure à la moyenne : rémunération, droits sociaux, droits accumulés (CET) plus élevés aussi
- La **taille de l'entreprise** (CSP vs Congé de reclassement), le secteur d'activité, la convention collective qui peut prévoir des dispositions en lien avec l'ancienneté, le départ à la retraite, etc.

Doctrines et caractéristiques influent sur le calcul économique du « choix » du type de rupture pour les seniors



# Une complexité qui suscite des arbitrages : 3 exemples

## Départ volontaire

- En cas de **licenciement économique**, les indemnités de départ en retraite ne sont pas taxées au 1<sup>er</sup> €. Elles se substituent aux indemnités de licenciement et en suivent le régime social. **L'incitation pour le salarié à liquider volontairement la retraite est donc plus forte dans ce cadre qu'en dehors**, face à un « choix » analogue.

## Rupture conventionnelle individuelle

- Les salariés ayant des **droits à la retraite liquidables au moment où ils acceptent une RC**, sans savoir s'ils sont à taux plein, si le salarié les ouvre, s'il a des droits à l'assurance chômage (non en cas de taux plein)
- La RC dans la **fonction publique n'est pas assujettie au forfait social** ce qui interroge car ces contributions ne donnent pas de droits, et s'apparentent donc dans leur substance à un impôt. (+/-id. pour la RC collective).

## Mise à la retraite

- Cas **proche 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'office) mais le traitement fiscal et social est fortement différencié.
- Le **licenciement avant l'âge de la retraite peut être plus avantageux** financièrement pour l'employeur que la mise à la retraite d'office assortie de la pénalité de 50%, ce qui désincite à maintenir le salarié en emploi



# Une complexité supplémentaire : la taxation des ruptures

Les indemnités de rupture sont souvent exonérées de prélèvements sociaux et fiscaux (partielle ou totale)

Les indemnités de rupture ne contribuent pas à l'acquisition de droits sociaux

- Que ce soit sur la fraction exonérée ou éventuellement **sur la fraction soumise à prélèvements**
- Des **cotisations chômage et retraites** peuvent être prélevées simultanément alors que les **deux risques sont exclusifs** l'un de l'autre (impossible d'être indemnisé au chômage et de percevoir une pension de retraite).
- Au total les ruptures sont taxées, parfois au 1<sup>er</sup> €

Effets différenciés des ruptures selon l'âge

- Dans le droit commun **taxer les ruptures peut se justifier** : des successions de ruptures / réembauches pourraient servir à contourner les prélèvements obligatoires
- **En fin de carrière, la rupture a un caractère particulier** :
  - La **probabilité de réembauche** est faible
  - Le **préjudice futur sur la pension** peut être fort (coût marginal d'un trimestre manquant)
  - L'indemnité de rupture peut être assimilée à une **compensation de la perte sur la pension** (bien qu'elle ne soit pas calculée ainsi, mais en fonction de l'ancienneté dans le contrat) : pourquoi la soumettre à prélèvements sociaux ?



# Mais qui maîtrise cette complexité... ?

## Le calcul économique autour de la rupture

- Trop complexe pour être clairement incitatif
- Mais on observe des usages typés, raisonnés

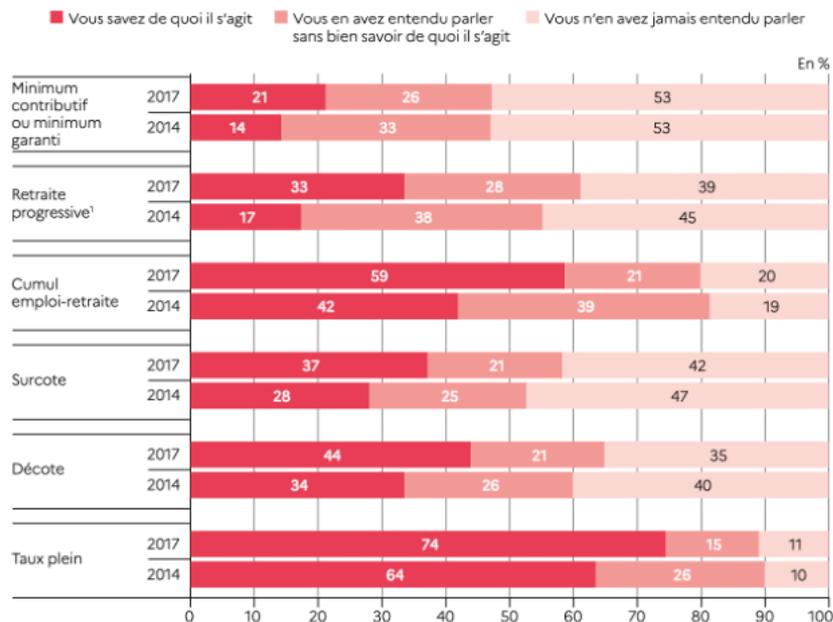
## Les dispositifs, même simples, sont mal connus

- On peut penser que la connaissance est encore moindre pour les caractéristiques détaillées

## L'optimisation fine existe probablement

- Elle n'est certainement pas généralisée car seulement accessible aux agents ayant des moyens importants : connaissance fine de l'ensemble, de chaque dispositif, des accords collectifs, de la jurisprudence, etc. (grande entreprise, appui d'un syndicat, etc.)
- Des optimisations « locales », basées sur un choix réduit a priori, sont plus probables

## 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<sup>er</sup> juillet 2015 et le 30 juin 2016 ou entre le 1<sup>er</sup> 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.

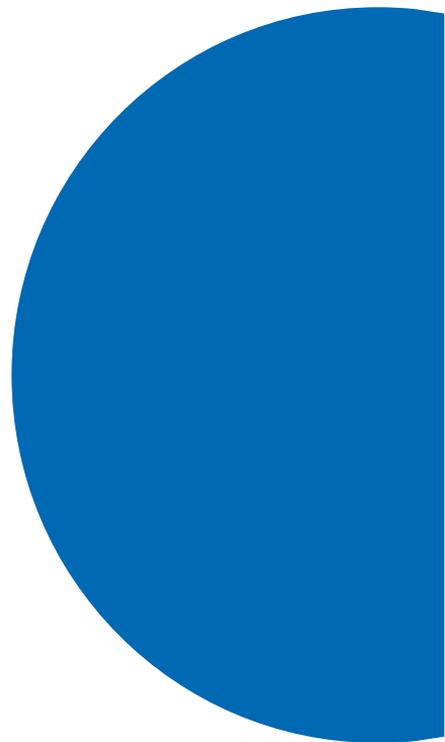




**COE**

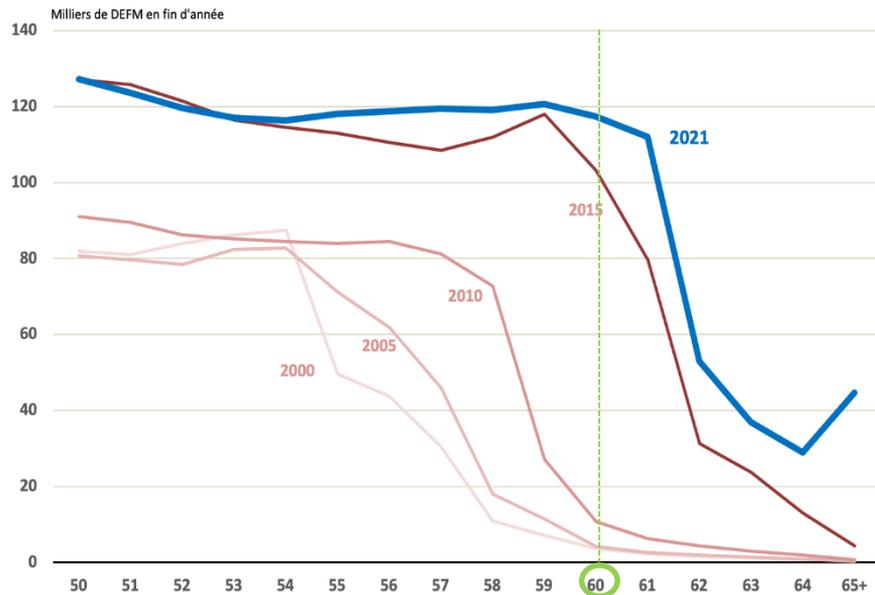
CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI.

# **LIEN AVEC ASSURANCE CHOMAGE**



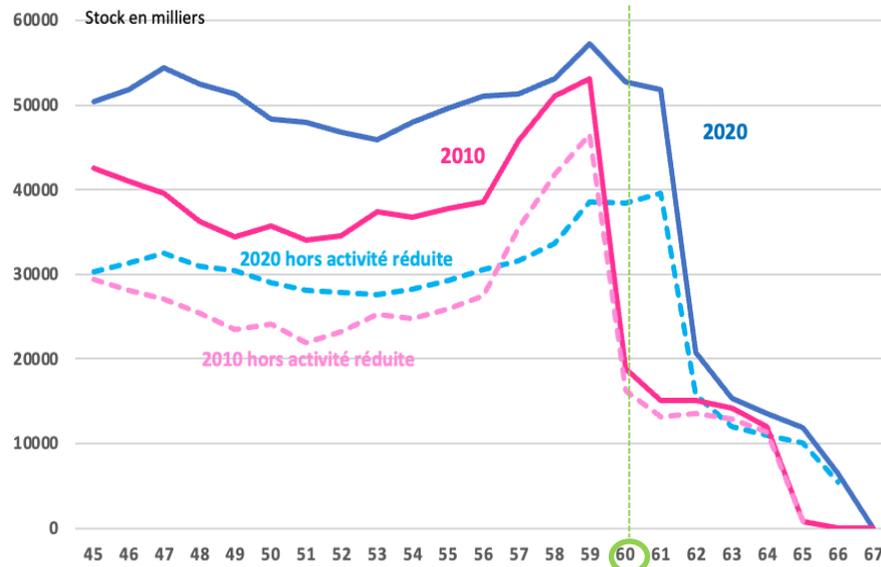
# Pas de sur-représentation au chômage

DEFM ABCDE par âge détaillé (2000-2021)



Source : Dares / Conseil d'orientation des retraites

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

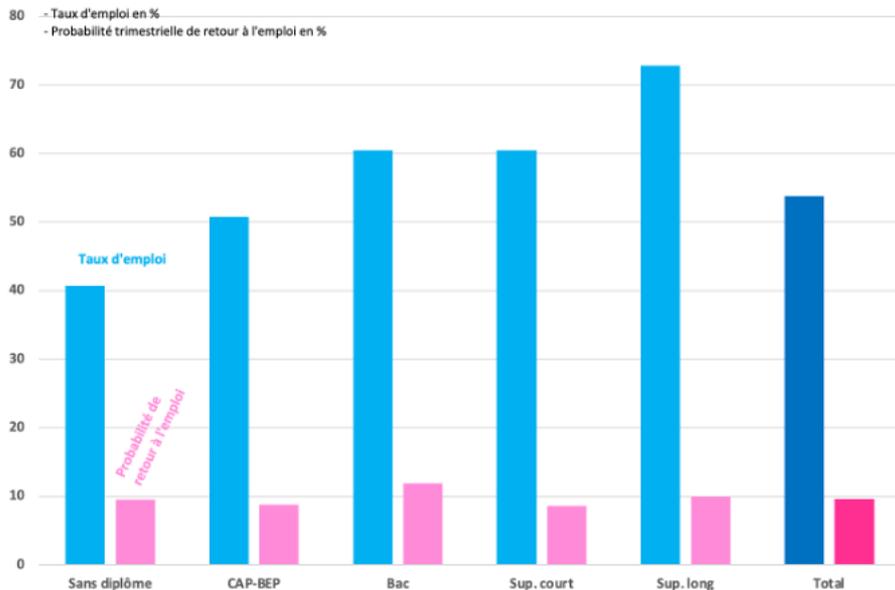


Source : données Dares



# Offre ou demande de travail, les seniors sont rarement réemployés

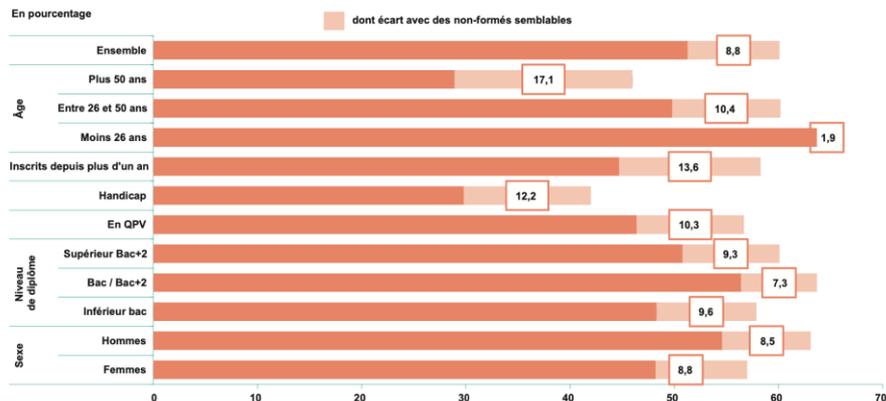
Taux d'emploi et probabilité de retour à l'emploi des seniors chômeurs selon le diplôme



Source : Données DG Trésor

Taux de retour à l'emploi des chômeurs avant et après formation (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 : Dares



# Un lien avec l'assurance chômage, qui reste à préciser

Les salariés et les employeurs savent que l'assurance chômage existe

- Les droits sont mal connus dans le détail, ce dont témoigne leur présentation souvent très générale

Les droits des seniors ont été très fortement réduits depuis 20 ans

- **Durée maximale réduite** : presque divisée par 2 (de 60 mois à 36 mois) en 20 ans
  - **Eligibilité réduite** : durée d'affiliation requise, borne d'âge relevée
  - **DRE supprimée**
- Pas d'évaluation de ces réformes (prescriptions basées sur études étrangères)

Les trajectoires de la rupture jusqu'à l'indemnisation puis la retraite ne sont pas précisément établies

- Les différents motifs de rupture, combinés avec les caractéristiques des salariés ne sont pas décrits
- L'indemnisation et ses caractéristiques (durée potentielle et effective, différés d'indemnisation, montant de l'allocation, cessation ou prolongation autour de l'âge de la retraite, activité réduite ou non, etc.) ne sont pas précisément décrites pour les seniors

Le lien entre assurance chômage et emploi des seniors existe en théorie, mais reste à préciser en pratique





**COE**

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI.

Merci de votre attention

