

PLFSSR 2023 – Amendement du Sénat relatif au « contrat fin de carrière »

Contexte

Dans le cadre de l'examen du PLFSSR 2023 au Sénat, un amendement créant un « **contrat de fin de carrière** » a été adopté¹.

I. Présentation du dispositif

Le contrat de fin de carrière serait un contrat de travail :

- Ouvert aux salariés d'au moins 60 ans.
- A durée indéterminée.
- Donnant le droit à l'employeur de mettre d'office à la retraite le salarié dès lors qu'il satisfait les conditions d'une retraite à taux plein. Aujourd'hui, cette faculté est ouverte uniquement si le salarié a atteint 70 ans.
- La mise à la retraite dans cette configuration exonère l'employeur du paiement de la contribution assise sur l'indemnité de mise à la retraite (égale à 50% de l'indemnité versée au salarié)
- Les modalités propres à ce dispositif sont négociées au niveau de la branche professionnelle. A défaut de conclusion, elles seront fixées par décret.

Par ailleurs, le salaire perçu au titre de ce contrat est exonéré des cotisations d'allocations familiales (acquittées par l'employeur sur la base du salaire brut versé).

En cas d'échec des négociations relatives aux modalités du contrat de fin de carrière, des concertations entre le Gouvernement et les OS/OP devront se tenir pour « élaborer » le décret nécessaire à la mise en application.

Enfin, les pertes financières qui résulteraient, pour la sécurité sociale, du régime social applicable au contrat de fin de carrière seraient compensées à l'euro près grâce à un fléchage vers les branches vieillesse et famille d'une partie de la taxe sur les tabacs (accise).

II. Effets du dispositif

Sur les salariés concernés

L'amendement voté évoque « les salariés âgés d'au moins 60 ans ». Par conséquent, la rédaction du futur article L. 1223-10 du Code du travail rend éligibles à la conclusion de ce contrat :

- Les demandeurs d'emploi (inscrits ou non à Pôle emploi) ayant au moins 60 ans ;
 - Les salariés actuellement occupés par un emploi et ayant au moins 60 ans, pour lesquels un avenant pourrait très bien être proposé pour basculer sur un contrat fin de carrière ;
1. **La CFTC estime que ce contrat laisse au bon vouloir de l'employeur le droit de travailler et de faire de la surcote.**

¹ Article additionnel après l'article 2, relatif à l'index sénior

En donnant la faculté à l'employeur, par le contrat de fin de carrière, de mettre d'office à la retraite le salarié ayant atteint l'âge du taux plein, l'employeur le prive – de fait – de la possibilité de travailler au-delà du taux plein, et donc de la possibilité de « surcoter ».

Si l'atteinte de l'âge légal ne vaut pas départ automatique à la retraite, c'est justement pour que les salariés qui le souhaitent, puissent continuer leur carrière professionnelle. Or, ce contrat – s'il n'oblige pas l'employeur à mettre d'office le salarié concerné en retraite – peut avoir l'effet inverse, à la faveur d'un traitement social avantageux des indemnités de rupture versées pour ce motif (voir ci-dessous). Les employeurs seront incités à mettre en retraite les salariés concernés. Au-delà de la privation d'emploi, les salariés concernés pourraient perdre sur d'autres aspects : coût de la couverture sociale complémentaire par exemple, plus coûteuse individuellement.

Dans un contexte où le ratio actifs/pensionnés diminue, comme les parties favorables à la réforme le rappellent, la CFTC regrette que ce contrat alimente la dégradation de ce rapport.

2. La CFTC estime que ce contrat peut constituer un vecteur de discriminations en raison de l'âge.

Cette mesure s'adresse aux plus de 60 ans : mécaniquement, cela pourrait conduire à ce que les employeurs :

- ne recrutent que sous ce contrat les demandeurs d'emploi de plus de 60 ans ;
- proposent, aux salariés de plus de 60 ans en poste, de basculer sous ce contrat (*ce que la loi n'interdit pas en l'état*). Le traitement social avantageux peut inciter les employeurs à demander aux salariés proches de l'âge du taux plein à conclure un avenant à leur CDI en ce sens, pour bénéficier du coût avantageux de la rupture. Comme la rupture conventionnelle l'a démontré, les dispositifs peuvent être détournés de leur objectif initial.

Sur les ressources de la sécurité sociale

Dans un contexte où la réforme vise à préserver la pérennité financière du système de retraite, ce contrat repose sur un mécanisme basé sur l'attractivité financière qui interroge parce qu'elle affaiblit le financement de la sécurité sociale.

L'attractivité du contrat de fin de carrière, pour les employeurs, repose sur une double exonération :

- Pas de cotisation acquittée sur l'indemnité de mise à la retraite
- Exonération des cotisations d'allocations familiales calculées sur le salaire

Il est surprenant que des exonérations soient accordées sur des cotisations revenant à la branche vieillesse (sur l'indemnité de mise à la retraite) et à la branche famille. La compensation par l'impôt ne résout pas le problème : d'une part, cela revient à augmenter la part de recettes fiscales dans le financement des retraites. D'autre part, cela revient à financer avec les efforts du contribuable (les fumeurs directement et la collectivité indirectement) les économies réalisées par les entreprises.

III. Effets sur l'emploi

1. Dans la masse de contrats « ad hoc » existants, le contrat de fin de carrière est un dispositif de plus

Il est nécessaire de rappeler que pléthore de contrats dérogoratoires au CDI de droit commun ont été créés, pour répondre à des problématiques liées à l'emploi de certaines populations de salariés. Ces contrats sont peu utilisés. Leur « efficacité » est donc sujette à caution.

L'expérience démontre en effet que les aménagements liés aux types de contrat de travail n'ont pas eu d'impact sur l'embauche des seniors :

- **CDD seniors** en 2006 qui existe encore mais qui est un échec : seuls 20 CDD conclus en un an en 2007 ; en 2021 aucune statistique n'est disponible.
- **Contrat de génération**, créé en 2014 a également été un échec et supprimé en 2017 pour cette raison
- **Contrat de professionnalisation « nouvelle carrière »**. Ce contrat d'alternance senior, peu connu, est un échec ; en 2021 aucune statistique n'est disponible.

2. Une relation contractuelle se crée à partir d'un besoin et des compétences ; pas à partir d'une opportunité financière.

L'enjeu s'agissant de l'emploi de seniors est de bien conserver en entreprises des compétences, et de maintenir les seniors en emploi car ils sont compétents. La CFTC déplore que le raisonnement qui sous-tend la mesure soit la recherche d'économies pour l'employeur

Ce type de raisonnement conduit par ailleurs à cautionner les usages et pratiques des entreprises d'exclure des salariés en fonction de leur âge contre lesquelles il faut lutter par ce qu'elles sont contraires aux lois.

Pour notre organisation, cette mesure particulièrement surprenante au regard des objectifs affichés de la réforme peut se révéler discriminante. En outre, elle s'inscrit dans une liste d'amendements qui tendent à faire des seniors – surtout les plus précaires - une main d'œuvre peu coûteuse et interchangeable.

Plutôt que de créer un énième contrat de travail « ad hoc » et un motif de rupture inédit à l'initiative de l'employeur, la CFTC estime qu'il faudrait privilégier les dispositifs de transition activité-retraite, comme le maintien d'une retraite progressive possible dès 58 ans.