

5 PROPOSITIONS DE LA CPME EN MATIÈRE DE GESTION DE FINS DE CARRIÈRES

- 1 Fixer l'âge à partir duquel on est considéré comme senior, à 57 ans.**
- 2 Favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors en exonérant les entreprises, de cotisations patronales au régime d'assurance chômage pour les salariés considérés comme seniors.**
- 3 Autoriser l'abondement du Compte Personnel de Formation (CPF) des seniors, par les entreprises et les régions et dé plafonner les droits acquis à partir de 45 ans.**
- 4 Limiter les coûts financiers induits par la reconnaissance d'une maladie professionnelle proportionnellement au temps passé dans l'entreprise, pour éviter de pénaliser l'embauche des salariés âgés.**
- 5 Favoriser le cumul emploi/retraite en supprimant le délai de carence de 6 mois entre le départ à la retraite et la reprise de l'emploi précédent.**

■ Détermination de l'âge d'un senior

1/ Il convient de procéder à un alignement de la définition d'un senior -ouvrant notamment droit à l'allongement de la durée d'indemnisation- sur l'âge retenu dans le cadre des règles de non-dégressivité de l'assurance chômage, soit 57 ans.

■ Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

2/ Afin de créer un contexte favorable pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors, **la CPME propose une exonération des cotisations patronales au régime d'assurance-chômage durant la période d'emploi d'un senior.**

Les partenaires sociaux représentatifs au niveau national interprofessionnel pourraient acter ce point au travers d'un accord afin qu'un avenant à la convention relative à l'indemnisation de chômage puisse faire l'objet d'un agrément.

3/ Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors il convient d'utiliser le levier de la formation professionnelle. Or actuellement les seniors font partie des catégories d'actifs qui se forment le moins et le taux d'accès à la formation décroît avec l'âge. Il est donc nécessaire de rendre notre système de formation plus attractif et plus visible pour les seniors.

C'est pourquoi la CPME propose d'adapter le nouveau Compte Personnel de Formation (CPF) en autorisant les entreprises et les régions à l'abonder pour les seniors. Il pourrait même être envisagé de dé plafonner les droits acquis à partir de 45 ans permettant l'évolution vers un système de compte épargne formation.

4 / Afin de favoriser le recrutement des seniors, il y a lieu de modifier les règles applicables en matière d'inaptitude d'origine professionnelle.

En effet, un accident de travail ou une maladie professionnelle déclarée chez le dernier employeur le contraint à gérer la procédure de reconnaissance de celle-ci.

Dans le cas d'une maladie professionnelle, il arrive bien souvent que les activités antérieures du salarié chez ses précédents employeurs soient également à l'origine de tout ou partie de cette maladie professionnelle.

Le dernier employeur a la possibilité de démontrer qu'elle est imputable à d'autres entreprises mais il est généralement dans l'impossibilité d'avoir accès aux éléments nécessaires, notamment si la ou les précédentes entreprises ont disparu.

Il devra alors supporter les frais liés à la rupture pour inaptitude physique (indemnité compensatrice en cas d'inexécution du préavis, par ailleurs prise en compte pour déterminer l'ancienneté acquise au jour de la rupture du contrat et surtout indemnité spéciale de licenciement au moins égale au double de l'indemnité légale de licenciement) et également les cotisations supplémentaires en matière d'ATMP.

Ceci conduit indiscutablement les éventuels employeurs de personnes seniors en recherche d'emploi à être réticents à prendre un tel risque.

Dès lors, la CPME propose que **les coûts générés par la reconnaissance d'une maladie professionnelle conduisant à la reconnaissance de l'inaptitude ne soient pas à la charge exclusive du dernier employeur, si cette maladie lui est partiellement imputable**, mais uniquement proportionnellement au temps passé dans l'entreprise.

Dans le cas où l'employeur ne peut avoir accès aux éléments qui auraient pu lui permettre de démontrer que la maladie professionnelle n'est pas uniquement imputable à l'activité de son entreprise, **le coût financier en résultant devrait être équitablement réparti entre le dernier employeur (prorata temporis) et un fonds mutualisé dédié, financé par la branche ATMP.**

■ Cumul emploi retraite

5/ Plutôt que de se focaliser sur le déploiement de la retraite progressive qui présente une réelle complexité de mise en œuvre dans les TPE/PME, **la CPME préconise de favoriser le dispositif de cumul emploi retraite.**

Actuellement, le cumul emploi retraite est autorisé immédiatement chez un nouvel employeur ou, à condition de respecter un délai d'au moins six mois entre le départ à la retraite et la reprise d'activité, chez l'ancien employeur.

La CPME souhaite que le délai de carence de six mois soit supprimé afin de permettre au salarié qui le souhaite de poursuivre son activité chez le même employeur dès la liquidation de ses droits à la retraite.