

PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES DISPOSITIFS PUBLICS DE PRÉRETRAITE EN 1995

En 1995, les dispositifs publics de cessation anticipée d'activité (prétraitements ASFNE et prétraitements progressifs) ont connu un recul, en rupture par rapport aux tendances enregistrées depuis le début de la décennie 1990.

A la fin de l'année 1995, 205 000 personnes étaient indemnisées par l'UNEDIC au titre de ces dispositifs, soit 2% de moins qu'à la fin 1994. Cette diminution résulte d'un très fort ralentissement des entrées en ASFNE (-50% sur un an), même si ce mouvement est contrebalancé par un recours accru à la préretraite progressive (+6%). Au total, avec 50 000 personnes, le nombre des nouveaux bénéficiaires de ces prétraitements est en net recul (-30%).

Dans le même temps, et alors que l'accord des partenaires sociaux du 6 septembre 1995 commence juste à être mis en oeuvre, 60 000 personnes âgées de 55 ans et plus sont entrées au chômage indemnisé (+6%).

Forte baisse des entrées en préretraite totale mais recours accru à la préretraite progressive

En 1995, un peu plus de 50 000 personnes sont entrées dans un dispositif public de prétraitements (ASFNE ou préretraite progressive) (1), soit une baisse de 30% sur un an (tableau 1).

Cette forte baisse des flux d'entrées - la première depuis 1990 - résulte d'un très fort ralentissement des entrées en ASFNE : leur nombre a presque été divisé par deux en un an, avec près de 24 000 nouveaux bénéficiaires en 1995. Dès le milieu du deuxième trimestre 1994,

(1) - Le dispositif mis en place par les partenaires sociaux par l'accord du 6 septembre 1995 et autorisant le retrait du marché du travail de salariés sous des conditions d'âge et de cotisation a été effectivement mis en oeuvre au dernier trimestre 1995. Il n'a donc pas été intégré à cette analyse qui est restreinte aux dispositifs de préretraite totale ASFNE et de préretraite progressive.



LES DISPOSITIFS PUBLICS DE PRÉRETRAITE : la préretraite totale ASFNE et la préretraite progressive

Préretraite ASFNE

Une entreprise mettant en place un plan social peut conclure avec l'Etat une convention d'ASFNE-licenciement permettant à des salariés âgés remplissant certaines conditions de bénéficier d'un retrait anticipé du marché du travail.

Conditions d'accès à l'ASFNE :

le salarié doit :

- avoir au moins 57 ans et exceptionnellement 56 ans ; l'adhésion d'un salarié âgé de 60 ans ou plus est possible à condition qu'il ne soit pas en mesure de liquider sa pension de vieillesse à taux plein;
- compter au moins 10 ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale;
- compter au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise;
- adhérer volontairement à la convention d'ASFNE.

le salarié ne doit pas :

- être en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse pour inaptitude au travail;
- être chômeur saisonnier;
- avoir été déclaré susceptible de reclassement par le directeur du travail;
- avoir une activité professionnelle;
- résider hors de France avant le licenciement (ce qui exclut les travailleurs frontaliers du bénéfice de l'ASFNE).

Garanties accordées au salarié :

L'allocation versée au préretraité est égale à 65% du salaire de référence dans la limite du plafond de sécurité sociale et à 50 % entre ce plafond et quatre fois ce plafond. Sur cette allocation, le préretraité contribue à 5,5 % à la sécurité sociale et à 2,4 % à la CSG.

Le montant de l'allocation journalière ne peut être inférieur à un montant minimum sans pouvoir dépasser 85 % du salaire journalier de référence.

Contribution au financement de l'ASFNE :

Le salarié : il participe pour un montant égal à la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et le maximum de l'indemnité de départ à la retraite versée par l'entreprise en prenant en compte l'ancienneté du salarié et de l'indemnité légale de licenciement.

L'employeur : sa participation à l'ASFNE est un élément clé de la négociation avec l'Etat : elle est fixée en fonction de la qualité du plan social, de la taille de l'entreprise et de la capacité contributive de l'entreprise. Selon la taille de l'entreprise, elle est comprise depuis le 1^{er} janvier 1994 entre 12 % et 18 % pour les entreprises de moins de 500 salariés n'appartenant pas à un groupe d'importance nationale, et entre 15 % et 21 % pour les entreprises d'au moins 500 salariés ou appartenant à un groupe d'importance nationale.

Préretraite progressive

La préretraite progressive s'adresse à deux types d'entreprises : celles qui sont dans un contexte de réductions d'effectifs, où le passage à temps partiel de salariés âgés permet d'éviter des licenciements (l'Etat et l'entreprise signent alors une convention avec contrepartie de financement) et celles qui ont une capacité d'embauche, mais limitée, et où le passage à temps partiel de salariés âgés permet des embauches correspondant totalement (signature d'une convention avec contrepartie d'embauche) ou en partie (signature d'une convention avec contrepartie d'embauche et de financement) au nombre de salariés bénéficiant du dispositif.

Conditions d'accès à la préretraite progressive :

le salarié doit :

- avoir au moins 55 ans, au plus 65 ans; l'adhésion d'un salarié âgé de 60 ans ou plus est possible à condition qu'il ne soit pas en mesure de liquider sa pension de vieillesse à taux plein;
- compter au moins 10 ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale;
- compter au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise;
- être physiquement apte à exercer un emploi;
- adhérer volontairement à la convention de préretraite progressive.

le salarié ne doit pas :

- être en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse pour inaptitude au travail;
- être chômeur saisonnier;
- avoir une autre activité professionnelle;

Garanties accordées au salarié en préretraite progressive :

En plus du salaire versé par l'entreprise pour son travail à temps partiel, il perçoit une allocation complémentaire égale à 30% du salaire journalier de référence dans la limite du plafond de sécurité sociale et à 25% du salaire journalier de référence pour la part excédant ce plafond. Cette allocation est soumise à une cotisation d'assurance-maladie de 5,5% et à la CSG, sauf si le montant net de la ressource du salarié est inférieur au SMIC net.

Depuis la loi quinquennale du 20 décembre 1993, la durée du travail à temps partiel peut varier entre 20 % et 80 % de la durée du travail antérieure annuelle à temps plein, du moment que sur l'ensemble de la période de versement des allocations, la réduction du temps de travail soit en moyenne de 50%. Le salaire (y compris l'allocation) est lissé sur l'ensemble de cette période. Cette possibilité de pluri-annualisation du temps de travail s'adresse plus spécifiquement aux entreprises stables «cherchant à équilibrer leur pyramide des âges en réalisant des embauches» (cf. circulaire CDE n° 94/36 du 12 août 1994).

Sinon, la durée du travail des préretraités est égale à 40 % ou 50 % de la durée du travail antérieure annuelle à temps plein. Ce temps partiel peut être calculé sur la base de la semaine, du mois ou de l'année.

Engagement de l'entreprise :

Dans le cadre des conventions avec contrepartie d'embauche, l'entreprise doit compenser chaque «départ» en préretraite progressive par des embauches dans un délai de trois mois au maximum suivant les transformations d'emploi de temps plein à temps partiel. Entre le quart et la moitié de ces embauches doivent être réservées à des catégories prioritaires de demandeurs d'emploi (jeunes de moins de 26 ans d'un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau V de l'Education Nationale (CAP ou BEP), travailleurs handicapés, personnes seules demandeurs d'emploi et ayant la charge d'au moins un enfant, chômeurs de longue durée, chômeurs âgés de plus de 50 ans, bénéficiaires du RMI et leur conjoint).

Dans le cadre des conventions avec contrepartie d'embauche et de financement, et des conventions avec contrepartie de financement uniquement, une participation financière de l'entreprise est exigée, fixée en fonction de la taille de l'entreprise, de sa gestion de l'emploi, de la situation des bénéficiaires, ou de la qualité du plan social. Ce taux de contribution varie entre 4% et 6% pour les entreprises de moins de 200 salariés et entre 6% et 8% pour les autres.

le nombre des nouvelles entrées a commencé à diminuer ; cette tendance s'est confirmée sur le reste de l'année 1994 (49 000 entrées en 1994, soit 12 % de moins qu'en 1993), et amplifiée en 1995.

Le recul des entrées en ASFNE ne peut cependant pas être imputé au nouveau dispositif mis en place par l'accord du 6 septembre 1995 («préretaire contre embauche») car, mis en oeuvre trop tardivement (dernier trimestre 1995), il n'a pu exercer d'influence significative en 1995 sur les autres dispositifs de préretaire.

D'autres raisons sont donc à l'origine des évolutions ayant affecté l'ASFNE.

En effet, l'attrait de l'ASFNE avait été réduit par un relèvement en 1994, d'une part de l'âge d'accès, porté de 56 à 57 ans, d'autre part de la contribution des entreprises au financement de ce dispositif (encadré 1).

De plus, les années 1994 et 1995 ont été marquées par un net recul des licenciements pour motif éco-

nomique par rapport aux années 1990 - 1993. Cette amélioration conjoncturelle a certainement pour partie motivé la réduction du recours à la préretaire totale.

Enfin, l'ASFNE, négociée dans le cadre des plans sociaux, voit son attribution conditionnée aux efforts de l'entreprise pour procéder à des reclassements internes ou externes. Depuis 1993, l'administration du travail incite fortement les entreprises à utiliser la préretaire progressive plutôt que la préretaire totale. En effet, la cessation progressive d'activité présente l'avantage de ne pas exclure le salarié âgé de l'entreprise.

D'ailleurs, la préretaire progressive voit le nombre de ses nouvelles entrées croître de 20 % en 1995 après un doublement en 1994. En 1995, l'UNEDIC enregistre près de 27 000 nouveaux bénéficiaires dans ce dispositif.

Globalement, à la fin décembre 1995, près de 205 000 personnes étaient indemnisées par l'UNEDIC au titre de l'un des dispositifs

ASFNE ou préretaire progressive. Cette faible diminution du stock (-2 %) résulte d'une forte baisse du nombre total d'allocataires indemnisés au titre de l'ASFNE - 152 400 à la fin décembre 1995 contre 179 200 fin décembre 1994 - contrebalancée par une augmentation de près de 70 % du nombre d'allocataires indemnisés au titre de la préretaire progressive (52 500 fin 1995 contre 30 900 fin 1994).

Davantage d'entrées au chômage indemnisé des 55 ans et plus

En un an, les entrées au chômage indemnisé des personnes âgées de 55 ans ou plus ont augmenté de 6 %, concernant environ 60 000 personnes contre 57 000 en 1994. Cette évolution contraste avec celle constatée depuis 1991 : en l'espace de quatre ans (1991-1994), le nombre de ces entrées avait baissé de 25 %. Elle s'explique en partie par un effet de calendrier. En effet, l'âge minimum de bénéfice de l'ASFNE a été reculé d'un an; en particulier,

Tableau 1
Dispositifs publics de préretaire de 1985 à 1995 (1)

France métropolitaine

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Total 1981-1995
Conventions d'ASFNE licenciement												
Nombre d'entrées annuelles	65 141	57 462	43 548	50 676	38 724	31 258	39 012	45 837	56 345	49 462	23 683	657 870
Nombre d'allocataires en cours en fin décembre	151 328	171 569	181 044	191 479	184 067	169 051	163 039	162 558	174 662	179 219	152 409	
Préretaire progressive (2)												
Nombre d'entrées annuelles	1 618	3 291	3 523	4 487	4 460	3 695	3 603	4 517	10 616	22 282	26 858	90 662
Nombre d'allocataires en cours en fin décembre	2 287	4 877	7 347	9 830	11 833	12 529	12 310	13 114	17 145	30 910	52 520	
Contrats de solidarité de préretaire démission												
Nombre d'entrées annuelles	130	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	205 049
Nombre d'allocataires en cours en fin décembre	105 699	62 680	21 737	454	29	22	13	-	-	-	-	
TOTAL PRERETAITES 55 - 59 ans												
Nombre d'entrées annuelles	66 889	60 753	47 071	55 163	43 184	34 953	42 615	50 354	66 961	71 744	50 541	953 581
Nombre d'allocataires en cours en fin décembre	259 314	239 126	210 128	201 763	195 929	181 602	175 362	175 672	191 807	210 129	204 929	

(1) Cf. encadré 1 pour une description des conventions d'ASFNE et de préretaire progressive.

(2) 1981-1992 : contrats de solidarité de préretaire progressive;

1993 : contrats de solidarité de préretaire progressive et conventions de préretaire progressive;

1994 - 1995 : conventions de préretaire progressive.

Source : UNEDIC, statistiques de paiement.

l'âge dérogatoire est désormais de 56 ans. Une entreprise désireuse de se séparer sans délai d'un salarié de 55 ans pour motif économique n'a plus la possibilité de recourir à l'ASFNE.

Le taux d'activité augmente dans la classe d'âge 55-59 ans

En mars 1995, d'après l'enquête sur l'emploi de l'INSEE, sur 2 758 000 personnes âgées de 55 à 59 ans, 1 447 000 occupaient un emploi et près de 130 000 étaient des chômeurs (dont 124 000 au sens du BIT). Le taux d'activité dans la classe d'âge 55-59 ans s'élevait donc à cette date à 57,2 %, soit un point de plus qu'en 1994 (graphique 1). Cette augmentation s'explique par celle du nombre des chômeurs dans cette classe d'âge (+1,8 % par rapport à mars 1994). Le pourcentage d'actifs occupés est, quant à lui, un peu plus élevé en mars 1996 - 52,5 % -, contre 51,6 % un an plus tôt.

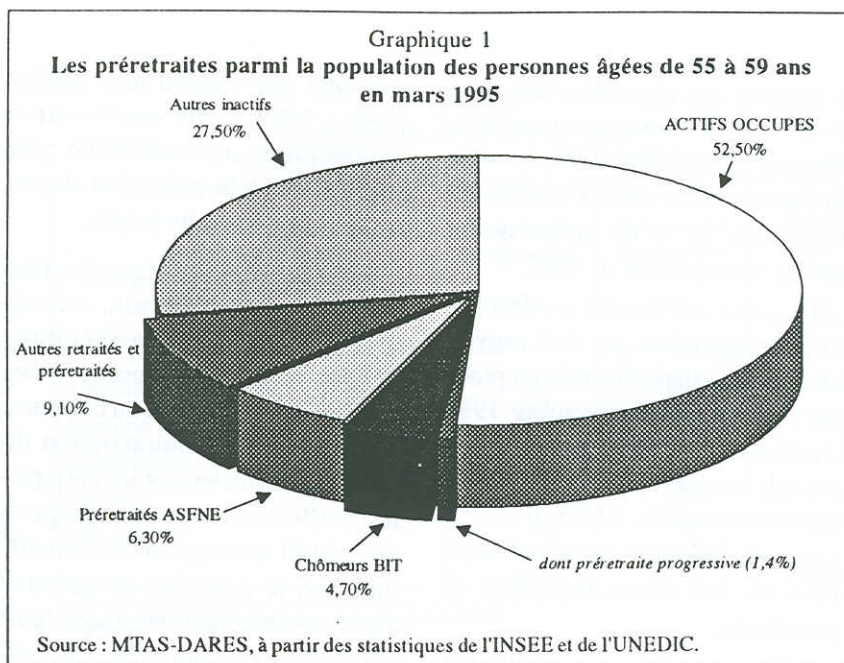
En tout, 184 000 personnes âgées de 55 à 59 ans travaillaient entre 15 et 29 heures par semaine à cette date, dont un peu plus de la moitié dans le secteur privé. Fin mars 1995, le nombre de préretraités à temps partiel représentait 41% des salariés de la classe d'âge 55-59 ans travaillant entre 15 et 29 heures par semaine dans le secteur privé (2).

La préretraite ASFNE : caractéristiques des nouveaux bénéficiaires

La forte chute du nombre des nouvelles entrées en ASFNE en 1995 ne s'est cependant pas accompagnée d'un bouleversement des principales caractéristiques des bénéficiaires.

En effet, l'ASFNE demeure un outil utilisé en très large majorité par les salariés masculins qui constituent près des trois quarts des nouveaux bénéficiaires.

Les ouvriers en constituent toujours, en 1995, la majorité (44 %),



bien que leur part relative soit en légère baisse par rapport à 1994 (47 %). Les agents de maîtrise, techniciens et cadres constituent près d'un tiers des nouveaux bénéficiaires et les employés un cinquième d'entre eux.

Avec le recul de l'âge dérogatoire d'accès au dispositif de 55 à 56 ans en 1994, l'âge auquel on accède le plus fréquemment à ce dispositif est désormais de 57 ans (près d'un tiers des nouveaux bénéficiaires), c'est-à-dire l'âge minimum qui permet un accès de droit commun au dispositif.

En 1995, les entreprises qui ont mis en oeuvre la préretraite totale ont des caractéristiques un peu différentes de celles des années précédentes (tableaux 2 et 3). Les entreprises du secteur industriel sont toujours à l'origine de la majorité des bénéficiaires (52 %), mais de façon moindre que l'année précédente (62 %). On assiste donc à une utilisation relativement plus fréquente de l'ASFNE par les entreprises du secteur des services (29 % contre 24 % en 1994), en particulier par les secteurs du commerce et de la réparation automobile, des transports et télécommunications, ainsi que de l'immobilier.

Le recours des établissements de 200 salariés et plus à l'ASFNE diminue nettement : en 1994, 40 % des nouveaux préretraités provenaient de ce type d'établissements; c'est le cas de 36 % d'entre eux en 1995. En particulier, les plus grands établissements (500 salariés et plus), qui sont nettement sur représentés, voient leur part relative se réduire de manière significative en un an (- 2 points). A l'inverse, le recours des unités de moins de 50 salariés à l'ASFNE a progressé, passant de 36,5 % à 38,8 % sur un an.

Davantage de préretraites progressives avec contrepartie d'embauche

L'accroissement du nombre des conventions de préretraite progressive qui ont été signées en 1995 (5 600 contre 4 800 en 1994) est

(2) - La possibilité accordée depuis la loi quinquennale sur l'emploi de signature d'un avenant à une convention de préretraite progressive, autorise l'organisation de la durée du travail sur une base pluri-annuelle. La faible part des entreprises ayant signé un tel avenant en 1995 (8 % : cf. infra) nous a conduit à négliger cet effet sur 1995. Dans le cas contraire on aurait dû évaluer la part relative des préretraités à temps partiel sur l'ensemble des salariés de 55 à 59 ans travaillant entre 20 % et 80 % de la durée légale du travail (39 heures hebdomadaires).

Tableau 2
Les entrées en ASFNE par activité économique en 1994 et 1995

Activité économique (nomenclature NAF)	En pourcentage		
	ASFNE 1994	ASFNE 1995	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1994
Agriculture, sylviculture, pêche.....	0,6	0,6	0,1
Industrie	62,5	52,3	28,5
Construction	8,5	11,5	8,7
Services	24,4	28,7	62,7
Non précisé	4,0	7,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0

Source : UNEDIC, Résultats provisoires pour 1995.

Tableau 3
Les entrées en ASFNE par taille d'établissement en 1994 et 1995

Taille d'établissement	En pourcentage		
	ASFNE 1994	ASFNE 1995	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1994
Moins de 9 salariés	24,2	25,3	25,9
10 à 49 salariés	12,3	13,6	28,8
50 à 199 salariés	16,6	17,5	22,7
200 à 499 salariés	11,6	10,2	11,6
500 salariés et plus	28,2	26,1	11,1
Non déterminé	7,1	7,4	-
Total	100,0	100,0	100,0

Source : UNEDIC, Résultats provisoires pour 1995.

surtout dû à un recours plus fréquent aux conventions assorties d'embauche et signées en dehors du cadre d'un plan social (+ 29 %). Ce type de convention représente une part croissante de l'ensemble des conventions signées depuis 1993 : les deux tiers en 1993, les trois quarts en 1994, et 80 % en 1995. Il vise à favoriser l'embauche, en contrepartie du passage de salariés en préretraite progressive, notamment de personnes présentant des difficultés à retrouver un emploi (chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI,...). En 1995, on constate qu'en moyenne 44 % des embauches ont été réservées à ce type de public, cette proportion n'étant que d'un tiers en 1993.

Les entreprises qui limitent leur participation à la préretraite progressive à une contribution financière se situent au contraire dans un

contexte de réduction d'effectifs, et ont donc une capacité d'embauche limitée. Parmi ces entreprises, ce sont les plus petites (moins de 10 salariés) qui sont nettement sur représentées : elles représentent 30 % de l'ensemble des entreprises ayant signé en 1995 une convention de préretraite progressive avec contrepartie de financement unique, alors que leur poids dans l'ensemble des entreprises ayant eu recours à la préretraite progressive est de 15 %. De même, les entreprises du secteur industriel ont aussi utilisé plus souvent que les autres ce type de convention.

Le recours au tutorat reste peu fréquent, sauf dans les très grands établissements

Dans le cadre de la préretraite progressive, les actions de tutorat

doivent «viser à faciliter l'intégration et la formation dans l'entreprise des nouveaux salariés» (3) embauchés, en particulier de ceux qui font partie des publics en difficulté. Cet objectif est cependant loin d'être atteint : seules 17 % des conventions signées mentionnent cette possibilité en 1995. Cette proportion est d'ailleurs constante depuis 1993, alors que le nombre de conventions mentionnant une contrepartie d'embauche a nettement augmenté, de même que la proportion de publics en difficulté dans l'ensemble des embauches. La mise en oeuvre d'actions de tutorat est toutefois plus fréquente dans les plus grandes entreprises (500 salariés et plus) : 30 % de ces entreprises ont en effet inclus une clause de tutorat dans les conventions signées.

Les préretraités à temps partiel choisissent de travailler à mi-temps

Par convention, la durée du travail des préretraités peut être de 40 % ou 50 % de la durée de travail antérieure annuelle à temps plein, et peut être organisée sur la base de la semaine, du mois ou de l'année.

En 1995, ce sont les bases hebdomadaires et mensuelles qui sont retenues les plus fréquemment (60 % des conventions), contre 20 % pour les références à l'année. Des formules mixtes peuvent aussi exister, mais sont nettement moins fréquentes. Cependant, quelle que soit la référence retenue, la réduction de l'horaire du travail choisie par les préretraités est très largement de 50 %.

Depuis la loi quinquennale sur l'emploi, l'organisation du travail des préretraités peut s'effectuer sur une base pluri-annuelle. Cette possibilité a été retenue par 8 % des entreprises utilisatrices du dispositif en 1995.

(3) - Cf. circulaire CDE n° 93/12 du 26 mars 1993 du Ministère du Travail.

Les bénéficiaires de la préretraite progressive : des hommes, ouvriers, en provenance du secteur industriel

Les bénéficiaires de la préretraite progressive sont majoritairement des hommes (70 % en 1995). Depuis 1990, on observe en effet une masculinisation de ce type de préretraite.

C'est à l'âge de 55 ans, âge minimal requis pour bénéficier de la préretraite progressive, que les entrées dans ce dispositif sont les plus fréquentes (43% des nouveaux bénéficiaires). La proportion des entrants d'âges plus élevés décline ensuite : 22 % ont 57 ans, 17 % ont 58 ans, et 11 % ont 59 ans. L'accès à la préretraite progressive après 60 ans, possible sous certaines conditions, reste marginal (moins de 2 % des nouveaux bénéficiaires).

Bien que le dispositif compte toujours une majorité d'ouvriers parmi les nouveaux adhérents (40 %), il attire une proportion croissante d'employés (28 % en 1995 contre 24 % en 1994). Les techniciens et agents de maîtrise représentent environ un adhérent sur cinq, et les cadres un sur dix.

L'augmentation de la part des employés parmi les bénéficiaires de la préretraite progressive résulte d'une ouverture de ce dispositif au secteur des services. Même si le secteur industriel reste celui qui utilise le plus massivement la cessation progressive d'activité, avec 51 % des nouveaux bénéficiaires en 1995, la proportion de nouveaux bénéficiaires émanant de ce secteur a reculé de 8 points en un an (tableau 4). A l'inverse, l'ensemble des secteurs des services a eu recours

Tableau 4
Les entrées en préretraite progressive par activité économique en 1994 et 1995

En pourcentage

Activité économique (nomenclature NAF)	Préretraite progressive	Préretraite progressive	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1994
	1994	1995	
Agriculture, sylviculture, pêche	0,6	0,4	0,1
Industrie	59,6	51,4	28,5
Construction	4,0	4,9	8,7
Services	32,0	38,9	62,7
Non précisé	3,8	4,4	0,0
Total	100,0	100,0	100,0

Source : UNEDIC, Résultats provisoires pour 1995.

Tableau 5
Les entrées en préretraite progressive par taille d'établissement en 1994 et 1995

En pourcentage

Taille d'établissement	Préretraite progressive	Préretraite progressive	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1994
	1994	1995	
1 à 9 salariés	24,9	26,3	25,9
10 à 49 salariés	9,1	9,4	28,8
50 à 199 salariés	15,4	17,6	22,7
200 à 499 salariés	14,1	14,0	11,6
500 salariés et plus	30,1	27,3	11,1
Non précisé	6,4	5,4	-
Total	100,0	100,0	100,0

Source : UNEDIC, Résultats provisoires pour 1995.

de manière plus fréquente à la préretraite progressive : leur part est ainsi passée en un an de 32 % à 39 %, les augmentations les plus fortes touchant les secteurs du commerce et de la réparation automobile (+ 22 %), des hôtels restaurants (+ 50 %), et des activités financières (+ 80 %).

Utilisée traditionnellement par les grandes entreprises, la préretraite progressive s'ouvre de manière croissante aux établissements de plus petites tailles, malgré la nette

sur représentation des entreprises de 200 salariés et plus (41 % des nouveaux bénéficiaires en sont issus). Ainsi, le poids des établissements de moins de 200 salariés augmente parmi les entreprises mettant en oeuvre la préretraite progressive, essentiellement celui des entreprises de 50 à 199 salariés (+ 2 points) (tableau 5).

Ravi BAKTAVATSALOU
(DARES).

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DU RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE VISANT À AMÉLIORER LA SITUATION DES SALARIÉS ÂGÉS

Exonération de la dégressivité de l'AUD

Les salariés inscrits à l'ANPE après 55 ans peuvent, s'ils remplissent les conditions d'ancienneté de travail et de cotisation, percevoir pendant une durée maximale de cinq ans, l'allocation unique dégressive (AUD). Ils peuvent ainsi percevoir, sous certaines conditions de travail et de cotisation, cette prestation de chômage au taux plein pendant deux ans et trois mois. Ce taux est diminué de 8 % tous les quatre mois sur les deux ans et neuf mois restants. Certains chômeurs en cours d'indemnisation à l'âge de 58 ans et neuf mois sont exonérés de la dégressivité à partir de cet âge. La condition d'âge nécessaire au maintien en AUD est reportée d'un trimestre par an jusqu'à 59 ans et 3 mois en 1996.

Dispense de recherche d'emploi

Depuis juillet 1985, les allocataires du régime d'assurance peuvent à partir de 57 ans et demi, demander à être dispensés de recherche d'emploi tout en conservant leurs indemnités. Cette possibilité a été ouverte dès mars 1984 et dès 55 ans aux personnes indemnisées par le régime de solidarité; 276 000 personnes étaient ainsi indemnisées par l'UNEDIC et dispensées de recherche d'emploi par l'ANPE en fin décembre 1995.

Protection des salariés âgés contre les licenciements sur critères d'âge

Depuis la loi du 10 juillet 1987, le licenciement économique de salariés de plus de 55 ans entraîne, sous certaines conditions, le versement en compensation par l'employeur d'une cotisation supplémentaire à l'UNEDIC. Cette disposition a été progressivement étendue. Egale initialement à trois mois de salaire brut, la contribution dite «Delalande» est aujourd'hui de cinq ou six mois après 55 ans, et de un à quatre mois entre 50 et 54 ans. Les cas d'exonération de cette contribution sont liés aux raisons majeures de rupture du contrat de travail, licenciement pour faute grave notamment, ou au premier licenciement de salariés âgés effectué sur l'année par une entreprise de moins de 20 salariés.

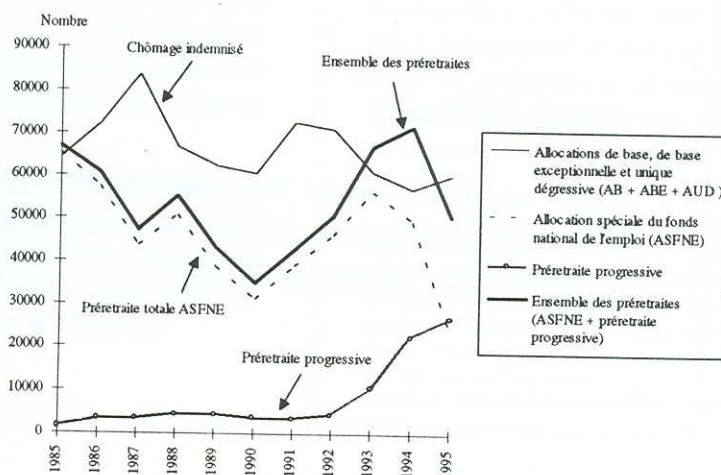
LES ENTRÉES EN PRÉRETRAITES (ASFNE et préretraite progressive) OU EN CHÔMAGE INDEMNISÉ (allocation de base AB, allocation de base exceptionnelle ABE, ou allocation unique dégressive AUD)

Depuis 1986, les entrées en chômage indemnifié de personnes âgées de 55 ans et plus l'emportent sur les entrées en préretraite totale ASFNE. Pour assurer un meilleur équilibre entre les deux dispositifs, des mesures ont été prises à l'été 1987 : d'une part, par une fixation des conditions d'adhésion à l'ASFNE plus attractives (taux de contributions plus faibles et durées de travail antérieur nécessaires réduites de 15 à 10 ans), d'autre part par l'instauration d'une contribution particulière en cas de licenciement de personnes de 55 à 59 ans. A l'été 1992, cette contribution a d'ailleurs été alourdie.

Le taux de partage ASFNE / chômage indemnifié a connu un point bas en 1987 (34 %) avant de remonter en 1988 (43 %), puis de diminuer à nouveau jusqu'en 1990 (34 %). La détérioration de la situation sur le marché du travail à partir de cette date, et en particulier l'élévation du nombre des licenciements économiques a induit une utilisation plus importante de l'ASFNE. Ce phénomène s'est traduit par une amélioration du partage entre préretraite totale et chômage indemnifié jusqu'en 1993 (48 %). Cependant, dès le milieu du deuxième trimestre 1994, cette tendance s'est inversée (46 % en 1994), et a été confirmée en 1995 (28 %).

Cependant, depuis 1993, l'essor de la préretraite progressive et sa substitution à l'ASFNE dans les plans sociaux des entreprises ont induit une troisième voie possible pour les salariés en fin de carrière. En considérant alors le ratio «ensemble des préretraites (ASFNE et préretraite progressive) / préretraites + chômage indemnifié», on constate que les entrées dans les dispositifs de préretraites considérés dans leur ensemble ont dépassé les entrées au chômage indemnifié en 1993 (ratio égal à 52 %) et en 1994 (56 %). En 1995, ce ratio est en diminution (46 %).

Évolution des entrées en préretraite (1) ou en chômage indemnifié des personnes de 55 ans et plus



(1) - L'accord du 6 septembre 1995 ne figure pas sur ce graphique car mis en oeuvre au dernier trimestre 1995 (près de 3 000 entrées).

Source : MTAS-DARES, à partir des statistiques de paiement de l'UNEDIC.