

LE MONDE

Les entreprises qui se séparent de leurs seniors, une spécificité française

Avec la crise liée au Covid-19, les vagues de départs touchant les plus de 50 ans se multiplient. En 2020, cette catégorie d'âge représentait les deux tiers du volume des ruptures de contrat enregistrées par Pôle emploi dans le cadre de plans sociaux. Les conséquences sont majeures.

A quoi ressemble une société qui écarte les plus de 50 ans du monde de l'entreprise ? Depuis juin 2020, quelque vingt-deux plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ont été déclarés chaque semaine à l'administration, auxquels s'ajoutent d'autres vagues de départs de toute nature. Il est difficile de chiffrer précisément la part de seniors dans les myriades de plans de départs plus ou moins volontaires lancés depuis le Covid-19. Les seniors n'ont pas tous le même âge selon les entreprises et la « cible » n'est pas quantifiée dans les accords négociés.

Les mesures d'âge permettent néanmoins, sans jouer les Cassandre, d'anticiper un phénomène d'ampleur. Les plus de 50 ans sont « prioritaires » pour quitter l'entreprise.

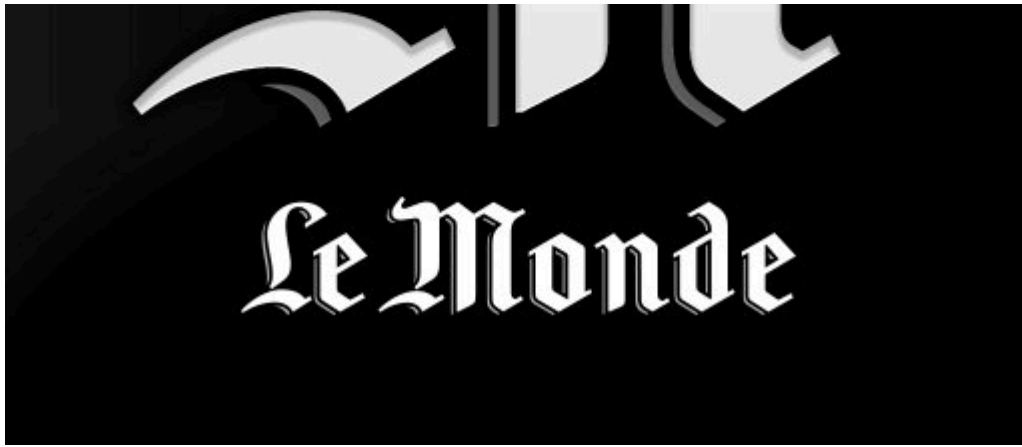
Les exemples sont légion. Chez Airbus, 60 % des départs volontaires seraient des départs en retraite ou préretraite. Michelin, qui envisage 2 300 suppressions de postes d'ici à 2023, prévoit un plan de départs volontaires « *comportant en priorité des mesures de préretraite* ». La SNCF réduira ses effectifs de 2 % en 2021 « *en jouant sur les départs à la retraite* ». A bien moindre échelle, pour Renault Trucks, en décembre 2020, sur les 290 départs prévus, 189 souhaitaient partir à la retraite ou en préretraite.

Contributeur.trice.s du CEET : Anne Eydoux et Annie Jolivet

Source : Le Monde

+ [Lire l'intégralité de l'article](#)





22 mars 2021

<https://ceet.cnam.fr/le-ceet/medias/les-entreprises-qui-se-separent-de-leurs-seniors-une-specificite-francaise-1244772>