



N° 4643

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 10 mai 2017.

PROPOSITION DE LOI

pour un plan d'embauche des cinquante ans et plus,

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par

M. Élie ABOUD,

député.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Notre pays est frappé par un chômage de masse, particulièrement inquiétant s'agissant des plus de cinquante ans. Il y a, en effet, 6 578 400 hommes et femmes en France au chômage, dont presque un million de seniors. Notre société devient de plus en plus âgée et les plus de cinquante ans sont souvent encore en bonne santé. Ils portent avec eux beaucoup d'expérience professionnelle. En même temps, il n'est pas facile pour les quinquénaires de retrouver un travail une fois frappé par le chômage. Il faut donc traiter ce problème à la racine et rendre leur embauche plus attractive pour les employeurs. Mais comment le faire ? Nous vous proposons 7 mesures nouvelles pour favoriser l'embauche des quinquénaires.

1. – Abroger les charges sociales pesant sur l'embauche d'un salarié de plus de 50 ans (dans la limite de 1 pour 10 salariés). Cette mesure phare ne manquera pas d'avoir une forte incidence sur l'emploi et l'amélioration de l'encadrement dans les entreprises (ART 1).

2. – Stabiliser les salaires après cinquante ans. Cette mesure peut paraître étrange au premier regard, car certainement les salariés sont habitués à voir leur salaire augmenter encore au-delà des cinquante ans. Mais un coût moins élevé réduit le blocage des employeurs vis-à-vis de leur embauche. De plus : Les seniors font souvent le même travail que ceux ayant moins de cinquante ans ; alors, pourquoi faudrait-il les payer plus ? Dans d'autres pays européens, notamment la Suède, cette mesure est déjà bien établie. (selon des études de Vincent Touzé, département des études de l'OFCE et IEP de Lille, 2008) (ART1).

3. – Élargir le troisième concours de la fonction publique aux plus de cinquante ans. Cela permettrait de recruter par exemple, des professeurs, avec une grande expérience de vie, dont profiteraient les élèves, notamment dans les banlieues (ART 2).

4. – Renforcer la formation continue. Cela doit permettre d'assurer une meilleure mobilité professionnelle dans un monde où les moyens techniques évoluent rapidement (ART 3).

5. – Offrir des formations pour ceux souhaitant évoluer à des postes moins physiques. Beaucoup de gens ont choisi dans leur jeunesse d'apprendre un métier où il est indispensable de travailler physiquement.

Mais après quelques décennies de travail pénible, il ne leur est parfois plus possible de continuer leur profession originelle, bien qu'ils aimeraient encore travailler pendant quelques années. Il convient donc de leur permettre d'exercer un métier plus adapté à leur capacité ; par conséquent, ils seront ainsi plus en phase avec leur travail et seront également plus motivés (ART 3).

6. – Adapter le temps de travail à chaque personne. Cet objectif peut être atteint par l'instauration d'un âge de retraite variable. Concrètement, il convient d'instaurer un bonus pour chaque mois supplémentaire de travail. Cette possibilité permet aux personnes, exerçant une activité quelques mois de plus, d'obtenir une meilleure retraite et aux chômeurs de retrouver plus de possibilité d'emploi (ART 4).

7. – Création de « clubs de l'emploi quinquagénaires » (CEQ). L'échange des expériences est, en effet, très important. Il permet de mettre en commun des retours d'expérience et de mieux appréhender les problématiques de chacun. Il convient de favoriser ces rencontres entre quinquénaires avec des patrons employeurs (ART 5).

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

① Après la section 2 du chapitre III du titre III du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail, il est inséré une section ainsi rédigée :

②

« Section 3

③

« **Plan d'embauche des demandeurs d'emploi âgés
de cinquante ans et plus**

④

« Art. L. 5133-11. – L'embauche en contrat à durée indéterminée de demandeurs d'emploi âgés de cinquante ans et plus rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ouvre droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, applicable aux gains et rémunérations des personnes ainsi embauchées tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

⑤

« L'exonération est applicable :

⑥

« 1° lorsque l'effectif de l'entreprise, déterminé en application des articles L. 1111-2 et L. 1111-3, n'a pas diminué au cours des deux dernières années ;

⑦

« 2° dans la limite d'une embauche par tranche de dix salariés en contrat à durée indéterminée présents dans l'entreprise à la date de l'embauche.

⑧

« L'exonération est de 100 % du montant des cotisations dues pendant la première année suivant l'embauche, puis dégressive, pendant les quatre années suivant l'embauche du salarié au taux de 80 % la deuxième année, de 60 % la troisième année, 40 % la quatrième année et de 20 % la cinquième année.

⑨

« Art. L. 5133-12. – Le contrat de travail conclu dans les conditions prévues à l'article L. 5133-11 peut inclure une clause dérogeant aux conventions collectives, aux accords collectifs ou aux usages prévoyant une

grille de classification ou un mécanisme d'augmentation régulière du salaire. »

- ⑩ « Art. L. 5133-12. – Un décret en Conseil d'État détermine les catégories de demandeurs d'emploi pouvant bénéficier du dispositif, les conditions de cumul avec les aides forfaitaires à l'embauche existantes pour l'employeur et les autres modalités d'application de la présente section. »

Article 2

- ① I. – Le 3° de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ② « Aucune durée minimale n'est exigible lorsque le candidat est âgé de cinquante ans ou plus à la date d'ouverture du concours ».
- ③ II. – Après la quatrième phrase du 3° de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il est inséré une phrase ainsi rédigée :
- ④ « Aucune durée minimale n'est exigible lorsque le candidat est âgé de cinquante ans ou plus à la date d'ouverture du concours ».
- ⑤ III. – Le 3° de l'article 29 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ⑥ « Aucune durée minimale n'est exigible lorsque le candidat est âgé de cinquante ans ou plus à la date d'ouverture du concours ».
- ⑦ IV. – L'article 1^{er} de la loi n° 90-8 du 2 janvier 1990 relative à la création d'un troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ⑧ « Aucune durée minimale n'est exigible lorsque le candidat est âgé de cinquante ans ou plus à la date d'ouverture du concours ».

Article 3

- ① Après la section 2 du chapitre II du titre I^{er} du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail, il est inséré une section ainsi rédigée :

« Section 3

②

③

« **Égalité d'accès des personnes âgées de cinquante ans et plus**

④

« Art. L. 6112-3-1. – Les personnes âgées de cinquante ans et plus ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans la présente partie dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

⑤

« Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

⑥

« Elles ont droit à des actions de formation destinées à leur permettre d'exercer des fonctions et des métiers plus adaptés à l'évolution de leurs capacités physiques.

⑦

« La stratégie nationale définie à l'article L. 6111-1 comporte un volet consacré à l'accès et au développement de la formation professionnelle des personnes de cinquante ans et plus, qui prévoit des indicateurs chiffrés relatifs à la participation de ces personnes aux actions de formation continue. »

⑧

« Art. L. 6112-3-2. – Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application de la présente section. »

Article 4

①

Au premier alinéa de l'article L. 351-1-2 du code de la sécurité sociale, après les mots « une majoration de la pension » sont insérés les mots :

②

« déterminée en fonction du nombre de mois pendant lesquels l'assuré a cotisé au-delà de l'âge et de la limite précités, »

Article 5

①

Après l'article L. 5313-3 du code du travail, il est inséré un article ainsi rédigé :

- ② « *Art. L. 5313-3-1.* – Les maisons de l’emploi mettent en place des clubs de l’emploi quinquagénaire, associant l’institution mentionnée à l’article L. 5312-1, les réseaux spécialisés et les acteurs locaux afin d’organiser les rencontres et les échanges d’expérience entre les employeurs, les salariés de cinquante ans et plus et les demandeurs d’emploi de cinquante ans et plus. »

Article 6

Les pertes de recettes pour les organismes de sécurité sociale sont compensées, à due concurrence, par la création de taxes additionnelles aux droits visés aux articles 402 *bis*, 403, 575 et 575 A du code général des impôts.

