



N° 1051

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

SEIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 4 avril 2023.

PROPOSITION DE LOI

*visant à lancer un grand plan pour l'amélioration
de l'emploi des seniors,*

(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 Mesdames et Messieurs

Stéphane VIRY, Thibault BAZIN, Valérie BAZIN-MALGRAS, Jean-Yves BONY, Ian BOUCARD, Jean-Luc BOURGEAUX, Hubert BRIGAND, Dino CINIÉRI, Pierre CORDIER, Josiane CORNELOUP, Christelle D'INTORNI, Julien DIVE, Nicolas FORISSIER, Justine GRUET, Philippe JUVIN, Mansour KAMARDINE, Véronique LOUWAGIE, Yannick NEUDER, Christelle PETEX-LEVET, Vincent ROLLAND, Nathalie SERRE, Jean-Pierre TAITE, Isabelle VALENTIN,

députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le début d'année 2023 fut pour le moins houleux. L'origine principale de ces tumultes, la réforme des retraites, a pu polariser et diviser notre société, alors même qu'elle était déjà tant fragilisée. Or, parler de retraite, sans parler de la valeur « travail » a été, dès le départ, une erreur.

Ainsi, cette proposition, notamment issue des travaux de la mission d'information sur l'emploi des travailleurs expérimentés, qui ont été conduits en 2021, vise à se saisir de l'emploi des seniors. Elle permet de poser diverses propositions afin de répondre aux enjeux, face à l'absence d'un plan à grande échelle, conduisant à minorer tant l'urgence du sujet que son potentiel.

Les travailleurs les plus âgés ou expérimentés, aussi dénommés « seniors » sont tributaires d'une cruelle indifférence quant à leur situation.

Le terme « senior » est déjà en lui-même péjoratif. Il induit dans les esprits l'idée du passage d'un « cap de productivité », renvoyant à la pyramide des âges du monde professionnel ; cap à partir duquel l'efficacité du travailleur n'irait qu'en déclinant jusqu'à sa mise en retraite ou son licenciement.

Au contraire, l'emploi du terme « travailleur expérimenté », comme le préfèrent les rapports de 2020 et 2021, permet de valoriser toute l'expérience de ces travailleurs, leur savoir-faire et la kyrielle de compétences qu'ils ont acquises au fil de leurs carrières.

Toutefois, la terminologie n'enlève rien aux difficultés que ceux-ci rencontrent à retrouver un emploi après l'avoir perdu ou quitté. En effet, le taux mensuel de sortie des listes Pôle Emploi pour reprise d'emploi ne s'établissait en 2016 qu'à 1,6 % pour les plus de 50 ans, soit presque 5 fois moins que les moins de 25 ans (6,2 %) et plus de deux fois moins que les 25-49 ans (3,7 %).

L'explication est malheureusement plutôt simple : beaucoup d'entreprises sont encore trop réticentes à embaucher des salariés expérimentés, notamment en raison de croyances, souvent infondées, qui voudraient que ceux-ci aient plus de mal à s'adapter à un nouvel environnement et que leur productivité soit plus faible qu'un employé plus jeune.

Le cœur du problème de l'inactivité des seniors ne se trouve pas tant dans l'inactivité elle-même, mais dans le caractère subi plutôt que choisi.

Trois axes principaux structurent cette proposition de loi.

Le premier des axes est celui du **maintien des travailleurs expérimentés dans l'emploi**, lequel maintien doit se penser très "en amont", autour notamment des enjeux de formation et de prévention. En effet, l'individualisation de la formation est une bonne chose pour les salariés permettant aux travailleurs les plus expérimentés de se réappropriier les outils mis à leur disposition.

Le deuxième axe, lui, vise au renfort du **retour à l'emploi**, cela sur un meilleur accompagnement des travailleurs expérimentés en reconversion, en approfondissant leurs compétences et avec des incitations mieux calibrées des employeurs à embaucher parmi cette tranche d'âge.

Le troisième et dernier axe vise à l'amélioration du **passage de la vie professionnelle à la retraite**, en articulant de façon plus optimale les dispositifs, de façon à assurer une fin de carrière et des transitions adaptées aux contraintes de chacun, cela sans perdre le "vivier" de compétences que constitue la catégorie des travailleurs expérimentés.

L'article 1 invite le gouvernement à étudier la question de la simplification d'obtention d'une certification de validation des acquis de l'expérience (VAE). En effet, aujourd'hui, pour obtenir cette certification, le salarié doit passer par neuf étapes qui durent environ seize mois. En outre, une étude de 2014 de la DARES démontre que les salariés de 50 ans et plus échouent plus souvent que les autres classes d'âge, à l'obtention du titre. Il paraît ainsi nécessaire de décomplexifier la procédure d'obtention du titre qui permettrait dans un même temps de résoudre, en partie, le problème du maintien des salariés expérimentés dans l'emploi.

L'article 2 instaure ainsi une réelle obligation de négociation dans les entreprises de plus de 300 salariés et la création d'un plan d'action pour favoriser l'emploi des seniors.

L'article 3 instaure une obligation de négociation triennale dans les branches professionnelles. Celle-ci permettra de définir des mesures en faveur de l'emploi des seniors.

L'article 4 vise à instaurer un dialogue entre les salariés et l'entreprise autour du développement des compétences et des perspectives d'évolution

professionnelle. Cet article a donc pour objectif d'imposer à l'employeur l'obligation d'information du droit du salarié à bénéficier d'un entretien professionnel dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas fait valoir ce droit dans les cinq dernières années. L'intérêt premier de cette obligation est de mieux faire connaître l'entretien professionnel. En effet, l'individualisation de l'accès à la formation professionnelle a vocation à construire une culture de la formation tout au long de la vie, adaptée à chaque salarié, selon ses besoins.

L'article 5 prévoit la possibilité de réaliser l'entretien professionnel à l'aide d'outils informatiques de communication à distance. Cette faculté permet une plus grande flexibilité du travailleur ou de l'employeur qui n'a pas la possibilité de réaliser l'entretien autrement qu'en distanciel.

L'article 6 prévoit que les travailleurs âgés de plus de 45 ans bénéficient d'un plafond plus élevé au titre de leur compte personnel de formation (CPF). En effet, le plafonnement actuel représente une limite des droits pour le salarié qui, une fois le seuil atteint, ne se constitue plus de nouveaux droits à la formation professionnelle. Ainsi, ce déplafonnement permettrait de ne pas décourager l'accès à une formation, qui peut être longue et coûteuse. De plus, cette disposition s'inscrit dans une logique d'individualisation de la formation professionnelle.

L'article 7 indique à l'employeur d'assurer en priorité l'accès au conseil d'évolution professionnelle pour les salariés de plus de 45 ans. Cette priorisation figurera dans le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle (CEP) publié par le ministère du travail. Cette possibilité s'inscrit dans l'objectif de maintenir les salariés dans l'emploi puisqu'elle permet de mettre en place une stratégie visant l'évolution professionnelle, le développement des compétences, ou encore la reconversion ou transition professionnelle.

L'article 8 vise à inciter l'employeur à privilégier la mise en place de formation en situation de travail notamment pour les travailleurs de plus de 45 ans.

L'article 9 prévoit une expérimentation du « parcours longévité » qui est un suivi médical personnalisé destiné aux sexagénaires et aux aidants âgés de 45 ans à 65 ans. La consultation s'achève par un entretien avec un médecin spécialiste du vieillissement. Celui-ci prescrit un programme d'entretien ou de soins adéquat.

L'article 10 vise à donner aux agents publics les mêmes droits d'accès à la prévention que les salariés, et donc pouvoir accéder au compte professionnel de prévention et aux droits afférents. En effet, certains fonctionnaires peuvent occuper des emplois classés en services actifs ou super-actifs, leur donnant droit à un départ anticipé. Cependant, certains agents publics ne relèvent pas de ces catégories, mais peuvent occuper des emplois dont le métier, dans le régime général, permettrait l'accès au compte professionnel de prévention.

L'article 11 a pour objectif d'articuler l'entretien professionnel et l'entretien de mi-carrière. Cela signifie que ce dernier, qui doit être réalisé aux 45 ans du salarié, doit être réalisé le même jour que l'entretien professionnel.

L'article 12 vise à la création d'une sanction pécuniaire s'imposant aux employeurs qui recourent à la rupture conventionnelle avec leurs salariés seniors à quelques années de leur retraite. Les fonds générés viseraient à alimenter un fonds d'accompagnement spécifique dédié aux salariés. L'intérêt est donc de rendre le choix plus difficile et plus coûteux de recourir à une rupture conventionnelle que de garder un salarié jugé, souvent à tort, comme étant moins productif qu'un salarié plus jeune.

L'article 13 prévoit la création d'un label pour valoriser les entreprises adoptant les bonnes pratiques en matière de ressources humaines à l'égard des travailleurs de plus de 50 ans. Il promeut les bonnes pratiques de recrutement, d'évolution professionnelle, de gestion des ressources humaines et de conservation de l'emploi au sein des entreprises ou des employeurs de droit public ou privé, en vue de valoriser les travailleurs expérimentés et de prévenir les discriminations liées à l'âge.

L'article 14 propose un alignement du régime des salariés du privé sur celui de la fonction publique. À l'heure actuelle, ce n'est qu'à 70 ans que l'employeur peut mettre un salarié à la retraite d'office, sans son accord et ce même si le salarié a tous ses trimestres. Dans le même temps, la retraite d'office dans la fonction publique est fixée aujourd'hui à 67 ans (62 ans pour les emplois de catégorie active). Interdire une mise à la retraite d'office dès 67 ans est un frein à l'embauche d'un senior, l'employeur potentiel pouvant craindre une situation difficile à gérer avec un salarié « usé » mais qui souhaite travailler jusqu'à 70 ans. En outre, l'exercice d'une activité professionnelle au-delà de 67 ans est neutre vis-à-vis des droits à la retraite pour le salarié puisqu'à 67 ans, le bénéfice du taux plein de 50 % est automatique même si l'intéressé n'a pas tous les trimestres

requis. Il est donc souhaitable, dans ce cadre, d'assouplir les conditions afin de permettre une mise à la retraite d'office dès 67 ans.

L'article 15 prévoit d'améliorer les règles relatives à la mobilité volontaire sécurisée en l'élargissant aux salariés des entreprises de moins de trois cents salariés et en imposant à l'employeur de ne pas pouvoir opposer plus de deux refus à la demande d'un salarié de plus de 55 ans. La mobilité volontaire sécurisée est un dispositif encore trop méconnu et utilisé de manière marginale. Pourtant, celui-ci offre un cadre avantageux au salarié en lui permettant de quitter son entreprise de manière sécurisée vers un autre employeur.

L'article 16 prévoit un allègement du coût du travail des seniors et l'instauration d'avantages compétitifs ciblés sur ces salariés. Dans ce cadre, il est proposé de baisser de 4.5 points les cotisations patronales au régime d'assurance chômage durant la période d'emploi du senior, à partir de 57 ans. Cela permettrait de compenser les surcoûts liés à l'ancienneté et ainsi de créer un contexte favorable tant pour le recrutement que le maintien dans l'emploi. Toutefois et pour limiter les effets d'aubaine, l'employeur se séparant du senior avant sa retraite, aurait l'obligation de rembourser l'équivalent du montant des cotisations l'assurance chômage dont il a été dispensé compte tenu de l'âge de l'intéressé. Cette solution a l'avantage de ne pas peser sur le régime d'assurance chômage car l'intéressé ne bénéficiera pas de ce régime.

L'article 17 prévoit d'élargir aux organisations nationales et multi-professionnelles le champ des destinataires de l'aide technique et financière de l'État pour le développement de l'emploi et des compétences par le biais de conventions. En l'état, les organisations nationales et multi-professionnelles ne sont pas visées par ce dispositif. Or, ces organisations reconnues représentatives ont un rôle à jouer pour la progression de l'emploi des seniors et de leurs compétences dans leur champ d'activités. Bien qu'elles œuvrent déjà en la matière, ces conventions permettraient de progresser de manière significative dans la facilitation de l'emploi des seniors.

L'article 18 prévoit la généralisation d'une offre spécifique du réseau Pôle Emploi en faveur des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans, en synergie avec les bassins d'emploi et reposant sur les trois quatre piliers suivants : 1° La mise en œuvre rapide de l'accompagnement des demandeurs d'emploi répondant au critère d'âge mentionné en amont. 2° La définition de prestations spécifiques ayant pour objectif une remise à

niveau et une valorisation du profil des demandeurs d'emploi répondant au critère d'âge. 3° L'assurance d'un accompagnement collectif pour parvenir à la création de synergies entre les demandeurs d'emploi concernés et un réseau d'entraide qui permet d'endiguer leur isolement. 4° La sensibilisation des entreprises dans les bassins d'emploi concernés afin de créer un système efficace d'accompagnement des demandeurs d'emploi, satisfaisant au critère d'âge prévu au présent article, vers le retour à un emploi.

L'article 19 vise à élargir les missions de Pôle Emploi, au regard de son titre d'institution nationale publique, en prévoyant d'informer et de promouvoir, auprès des organisations patronales et des employeurs, les aides financières à l'embauche.

L'article 20 vise à une valorisation des salariés engagés dans une démarche de mentorat. En effet, la pratique est peu répandue et il ressort des économistes Nathalie Greenan et Pierre-Jean Messe que *« la proportion d'individus déclarant montrer régulièrement des pratiques de travail à leurs collègues chute fortement après 45 ans. Ceci suggère que le savoir accumulé par des salariés en seconde partie de carrière est moins transmis aux autres générations de salariés, ce qui peut être source d'inefficacité si les salariés plus jeunes doivent réapprendre par eux-mêmes au lieu de s'appuyer sur l'expérience d'anciens »*. Il semble juste d'accorder plus de reconnaissance et de considération aux salariés seniors qui prennent de leur temps pour transmettre les savoirs acquis au fil de leur carrière aux jeunes générations de travailleurs, au bénéfice tant des mentors que des destinataires de leurs enseignements que des entreprises.

L'article 21 s'inscrit dans une volonté de préserver les travailleurs seniors, en particulier au regard de l'évolution des nouvelles technologies. Dans ce cadre, le développement d'un nouveau mécanisme qualifié de « tutorat inversé » permettrait à des travailleurs seniors d'apprendre de travailleurs plus jeunes, généralement plus à l'aise avec les nouvelles technologies. Une telle mesure aurait pour conséquence une valorisation des compétences nouvelles apportées par les jeunes générations, une augmentation de la productivité et une diminution de la confusion que certains travailleurs en seconde partie de carrière peuvent ressentir vis-à-vis des nouvelles technologies. Toutes ces conséquences participeraient à la productivité de l'entreprise et au bien-être en son sein.

L'article 22 est motivé par la pertinence du mécanisme du contrat de génération, introduit par la loi du 1^{er} mars 2013, lequel contrat a été

supprimé par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. Ce contrat prévoyait un volet incitatif sous la forme d'une aide financière et un volet dissuasif sous la forme d'une sanction financière. Le contrat de génération visait la satisfaction d'un objectif triple : la facilitation de l'insertion durable des jeunes en leur permettant d'accéder à un CDI, la faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi des salariés plus âgés et l'assurance de la transmission des savoirs et des compétences. Le rapport public annuel pour 2016 de la Cour des comptes a dressé le constat de l'échec des contrats de génération du fait du faible nombre qui en fut conclu. Ce contrat a péché par sa mise en œuvre unidimensionnelle, trop concentré sur l'emploi des jeunes au détriment des questions portant sur les travailleurs seniors et la transmission de compétences. Également, le dispositif manquait de visibilité et était trop complexe. Au regard de ces constats établissant la pertinence du contrat de génération mais également ses défauts, il serait pertinent de s'intéresser au réengagement de la réflexion avec les partenaires sociaux sur un contrat intergénérationnel de transmission des compétences et des savoirs, actualisé et corrigé.

L'article 23 vise à exempter du délai de carence les travailleurs expérimentés. Aujourd'hui, lors de l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée, ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

L'article 24 vise à pousser le monde de l'entreprise à la réflexion sur l'aménagement des conditions de travail en fin de carrière portant aussi cette même réflexion sur le développement de la visioconférence et du temps partiel. L'enjeu central pour maintenir les seniors dans l'emploi de façon durable est incontestablement la prise en considération de leurs besoins spécifiques en fin de carrière. Le rapport d'information de 2021 présente le télétravail comme participant à la prévention de l'usure professionnelle en limitant les temps de trajet. Rappelons que 74 % des actifs privilégient la voiture, bien souvent car ils n'ont pas d'autres choix. Une enquête de l'ANACT conforte l'idée que les travailleurs seniors ne sont pas moins aptes à s'adapter à de nouvelles conditions de travail, ceux âgés de plus de 45 ans ne se démarquant pas significativement des autres télétravailleurs dans les difficultés rencontrées. En ce qui concerne le temps partiel, l'aménagement de la fin de carrière répond à la demande d'une moindre exposition à des conditions de travail exigeantes pour les salariés les plus âgés à l'aube de leur cessation d'activité. De surcroît, accorder un

temps partiel favorise aussi l'autonomie dans le travail et la maîtrise de son activité par le travailleur. La commission sur les grands défis économiques menée par les économistes Olivier Blanchard et Jean Tirole, laquelle conclut que *« tout indique que les seniors apprécient d'avoir une plus grande liberté de choix, dont l'un des aspects est la possibilité de travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein. »*

L'article 25 vise à diffuser les bonnes pratiques de ressources humaines en matière de mobilité interne. Pour rappel, la mobilité interne permet à un salarié de changer de poste ou d'évoluer au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises soit volontairement, soit de manière pilotée. La mobilité interne est donc une formidable manière d'appréhender la seconde partie de carrière. Cette proposition permettrait de diminuer la verticalité dans la prise de décision d'engager une procédure de mobilité interne et fournirait au salarié les moyens de solliciter cette négociation auprès de son employeur, lequel reste libre de refuser, à condition de motiver ce refus. Cet article prévoit également de protéger l'employeur de demandes abusives par leur répétition.

L'article 26 vise à populariser le prêt de main-d'œuvre. Plusieurs mesures législatives, en particulier durant la crise sanitaire, avaient facilité les opérations de mise à disposition de personnel, afin de transférer provisoirement les salariés inoccupés en raison de l'épidémie vers une entreprise confrontée à un manque de personnel. Il semblerait que les entreprises ne soient pas autant saisies qu'elles l'auraient pu des possibilités simplifiées de recourir au prêt de main-d'œuvre. Cela s'explique sans doute par le faible développement dans la culture d'entreprise de cette possibilité. Compte tenu du faible recours à ce dispositif pendant la crise, malgré les dérogations prolongées, de nouvelles mesures incitatives semblent inopportunes. Il convient donc de sensibiliser davantage les entreprises à cette possibilité.

L'article 27 vise à renforcer le mécanisme du cumul emploi-retraite. La DREES a rappelé, sur la base de l'enquête Emploi de l'INSEE, que le cumul emploi-retraite concernait 482 000 personnes en 2018, soit 3,4 % des retraités (proportion proche de celle que l'on connaissait déjà en 2013, autour de 3,3 %). Le dispositif ferait l'objet d'un déficit de notoriété croissant, tel que 60 % des retraités seulement le connaissent.

L'article 28 vise à dé plafonner totalement le cumul emploi retraite.

L'article 29 vise à rendre plus accessible la retraite progressive, laquelle n'a pas rencontré son public, malgré quelques succès depuis sa

création en 1988. La retraite progressive est structurellement limitée : restriction à certains régimes, durée d'assurance minimale, accord de l'employeur, manque de connaissance des dispositions. Ces limites persistent, quand bien même la loi Touraine a partiellement déverrouillé le dispositif, avec des résultats positifs (21 500 bénéficiaires en 2019, soit un peu moins de 9 fois plus qu'en 2012 (2 409 bénéficiaires). Il semble nécessaire d'aller plus loin dans le déverrouillage de ce dispositif, en l'ouvrant progressivement à une plus grande catégorie de salariés, voire à l'ensemble d'entre eux à l'avenir.

L'article 30 propose une solution innovante. En effet, cet article évoque l'idée d'un contrat par lequel un travailleur en seconde partie de carrière pourrait diminuer son temps de travail en entreprise pour aller transmettre régulièrement ses compétences à des individus en formation dans les domaines nécessitant ces compétences. Cela permettrait de valoriser l'expérience de ces travailleurs en adaptant leur temps de travail tout en ne perdant rien à leur potentiel. Bien sûr, l'entreprise dans laquelle se trouve le salarié n'aurait pas à supporter les coûts de l'absence de son employé : le travailleur serait rémunéré par un organisme existant ou *ad hoc*.

Les articles 31, 32 et 33 sont des gages visant à assurer la recevabilité financière de cette proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE I^{ER}

Maintenir les salariés expérimentés en emploi

Article 1^{er}

Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport visant à étudier la faisabilité d'une simplification des étapes permettant la validation des acquis de l'expérience ainsi que les causes du taux d'échec plus élevé des salariés de cinquante ans et plus et les potentielles solutions afin d'y pallier.

Article 2

- ① Le chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° L'article L. 2242-1 est complété par un 3° ainsi rédigé :
- ③ « 3° Une négociation sur l'emploi des seniors, portant notamment sur les mesures visant à favoriser l'emploi des seniors et l'amélioration de leurs conditions de travail. »
- ④ 2° La section 1 est complétée par un article L. 2242-9-1 ainsi rédigé :
- ⑤ « *Art. L. 2242-9-1.* – En l'absence d'accord relatif à l'emploi des seniors à l'issue de la négociation mentionnée au 3° de l'article L. 2242-1, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à favoriser l'emploi des seniors. Après avoir analysé les causes entravant le maintien dans l'emploi de ces salariés, le plan d'action définit des actions visant à développer et valoriser leurs compétences, prévoit des mesures d'aménagement des fins de carrière et d'amélioration de leurs conditions de travail et détermine des objectifs de recrutement des seniors. Ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.
- ⑥ « Les entreprises d'au moins trois cents salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur en l'absence d'accord sur l'emploi des

seniors ou, à défaut d'accord, du plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article.

- ⑦ « Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas l'une des obligations mentionnées aux deux premiers alinéas du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa. »
- ⑧ « Un décret fixe les modalités d'application du présent article. »
- ⑨ 3° Au 1° de l'article L. 2242-11, les mots : « et 2° », sont remplacés par les mots : « à 3° » ;
- ⑩ 4° À l'article L. 2242-12, les mots : « et 2° », sont remplacés par les mots : « à 3° » ;
- ⑪ 5° Après le 3° de l'article L. 2242-13, il est inséré un 4° ainsi rédigé :
- ⑫ « 4° Tous les trois ans, une négociation sur l'emploi des seniors dans les conditions prévues à la sous-section 5 de la présente section. »
- ⑬ 6° La section 3 est complétée par une sous-section 5 ainsi rédigée :
- ⑭ « *Sous-section 5*
- ⑮ « *Négociation sur l'emploi des seniors*
- ⑯ « Art. L. 2242-22. – La négociation annuelle sur l'emploi des seniors porte sur :
- ⑰ « 1° Un état des lieux de l'emploi des seniors et l'analyse des causes entravant leur maintien dans l'emploi ;
- ⑱ « 2° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, en favorisant notamment les conditions d'accès aux actions mentionnées aux 2° et 4° de l'article L. 6313-1 ;

- ⑲ « 3° Les mesures d'aménagement des fins de carrière, en favorisant notamment le recours au dispositif prévu à l'article L. 3123-4 ;
- ⑳ « 4° Les mesures relatives à la qualité des conditions de travail notamment sur l'aménagement du temps de travail, la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels, notamment ceux mentionnés à l'article L. 4161-1.
- ㉑ « 5° Les modalités de suivi de l'accord.
- ㉒ « La base de données économiques, sociales et environnementales prévue à l'article L. 2312-36 comprend les informations nécessaires à cette négociation. Celle-ci s'appuie également sur les indicateurs publiés par l'entreprise en application de l'article L. 5121-7.
- ㉓ « Les mesures mentionnées au présent article peuvent, le cas échéant, être établies en lien avec l'accord mentionné à l'article L. 2242-2. » »

Article 3

- ① I. – Le chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Le 3° de l'article L. 2241-1 est complété par les mots : « et sur l'emploi des seniors, notamment sur les mesures visant à favoriser l'emploi des salariés seniors et l'amélioration de leurs conditions de travail » ;
- ③ 2° L'article L. 2241-12 est ainsi modifié :
- ④ a) À la fin du premier alinéa, les mots : « et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 » sont remplacés par les mots : « sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 et sur l'emploi des seniors portant notamment sur les mesures visant à favoriser l'emploi des seniors et l'amélioration de leurs conditions de travail » ;
- ⑤ b) Après le même alinéa, sont insérés quatre alinéas ainsi rédigés :
- ⑥ « La négociation sur l'emploi des seniors porte sur :
- ⑦ « 1° La définition des indicateurs relatifs à l'emploi des seniors les plus adaptés aux secteurs d'activité couverts par la branche ;

- ⑧ « 2° La définition de dispositifs spécifiques en faveur des seniors, notamment en matière de développement des compétences, d'aménagement du temps de travail et des fins de carrière et d'amélioration de leurs conditions de travail ;
- ⑨ « 3° La définition de mesures applicables aux seniors dans les entreprises dépourvues de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 2242-1, le cas échéant sous forme d'accord type mentionné à l'article L. 2232-10-1. »

Article 4

- ① Le I de l'article L. 6315-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas fait valoir son droit à bénéficier d'un entretien professionnel dans les cinq dernières années, l'employeur est tenu de rappeler à cet employé son droit à un entretien consacré à ses perspectives d'évolution. »

Article 5

- ① Après l'article L. 6315-1 du code du travail, il est inséré un article L. 6315-1-1 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 6315-1-1.* – L'entretien établi par l'article L. 6315-1 peut être réalisé par l'emploi d'outils informatiques de communication à distance, à condition que celui-ci permette la diffusion par chaque participant d'un flux vidéo et soit sélectionné en prenant en considération les recommandations de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en la matière.
- ③ « La possibilité établie au premier alinéa du présent article se doit d'être systématiquement proposée au travailleur âgé de plus de quarante-cinq ans exerçant son droit à l'entretien prévu à l'article L. 6315-1. »

Article 6

- ① Après l'article L. 6323-7 du code du travail, il est inséré un article L. 6323-7-1 ainsi rédigé :

- ② « *Art. L. 6323-7-1.* – Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6323-7, les seniors de plus de quarante-cinq ans bénéficient d'un plafond plus favorable.
- ③ « Les modalités de mise en œuvre du présent article sont fixées par décret. »

Article 7

- ① Après le troisième alinéa de l'article L. 6111-6 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ② « L'employeur assure en priorité l'accès au conseil en évolution professionnelle pour les salariés de plus de quarante-cinq ans en se référant au cahier des charges publié par le ministère du travail. »

Article 8

- ① Après le troisième alinéa de l'article L. 6313-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Les actions de formation en situation de travail doivent être privilégiées par l'employeur. L'employeur doit dans un même temps assurer en priorité l'accès des actions de formation en situation de travail aux salariés de plus de quarante-cinq ans. »

Article 9

- ① À titre expérimental et pour une durée maximale de trente-six mois, un parcours longévité peut être instauré.
- ② Le parcours longévité est un suivi médical personnalisé destiné aux sexagénaires et aidants âgés de quarante-cinq ans à soixante-cinq ans.
- ③ Il s'agit d'un bilan médical personnalisé comportant plusieurs examens. La consultation s'achève par un entretien avec un médecin spécialiste du vieillissement. Celui-ci peut prescrire un programme d'entretien ou de soins adéquat.
- ④ Les modalités de mise en œuvre du présent article sont fixées par décret.

Article 10

- ① L'article L. 4163-4 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Les fonctionnaires ne bénéficiant pas d'un droit au départ au titre du second alinéa du 1° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires à l'âge anticipé mentionné au même alinéa ou d'un droit au départ au 1° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, à l'âge minoré mentionné à ce troisième alinéa, ainsi que les agents contractuels peuvent acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention, dans les conditions définies au présent chapitre. »

Article 11

- ① Le I de l'article L. 4624-1 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Au quatrième alinéa, les mots : « et la périodicité » sont supprimés ;
- ③ 2° Après le même alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ④ « L'entretien de mi-carrière doit être réalisé aux quarante-cinq ans du salarié, le même jour que l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1. »

Article 12

- ① Le code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° L'article L. 1237-15 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ③ « Les salariés expérimentés de plus de cinquante-cinq ans bénéficient de la protection de l'article L. 1237-16. »
- ④ 2° Après le même article, sont insérés des articles L. 1237-15-1 et L. 1237-15-2 ainsi rédigés :
- ⑤ « *Art. L. 1237-15-1.* – L'employeur ayant recours à la rupture conventionnelle définie à l'article L. 1237-11 avec des salariés mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 1237-15 verse une contribution financière au fonds d'accompagnement spécifique mentionné à l'article L. 1237-17.

- ⑥ « Le montant de la contribution et les modalités de mise en œuvre du présent article sont fixées décret, tout en prenant en considération l'objectif de la contrainte mise en place à l'alinéa précédent, à savoir de prévenir la sortie d'emploi des personnes visées au dernier alinéa de l'article L. 1237-15 du code du travail »
- ⑦ « *Art. L. 1237-15-2.* – Un fonds d'accompagnement spécifique, financé par la contribution prévue à l'article L. 1237-15-1, accompagne les travailleurs mentionnés à l'article L. 1237-15 dont la situation décrite à l'article L. 1237-16 est celle ayant conduit à l'inactivité professionnelle dont ils sont l'objet. Les salariés mentionnés à l'article L. 1237-15 bénéficient du fonds d'accompagnement durant leur période de recherche d'un contrat de travail à durée déterminée supérieur à six mois ou d'un contrat de travail à durée indéterminée ou lors de la création ou la reprise d'une entreprise. »

Article 13

- ① Il est créé un label en matière de reconnaissance des meilleures pratiques des entreprises au niveau du maintien en emploi ou du recrutement des travailleurs expérimentés de plus de cinquante ans dit "travailleurs expérimentés" dans le cadre de la gestion des ressources humaines.
- ② Ce label a pour objet de promouvoir les bonnes pratiques de recrutement, d'évolution professionnelle, de gestion des ressources humaines et de conservation de l'emploi au sein des entreprises ou des employeurs de droit public ou privé, en vue de valoriser les travailleurs expérimentés de plus de cinquante ans et de prévenir les discriminations liées à l'âge.
- ③ Les modalités de mise en œuvre du présent article et de délivrance dudit label sont fixées par décret.

Article 14

- ① L'article L. 1237-5 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° À la fin du premier alinéa, les mots : « sous réserve des septième à neuvième alinéas » sont supprimés ;
- ③ 2° Les septième à dernier alinéas sont supprimés.

Article 15

- ① L'article L. 1222-12 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Au premier alinéa, les mots : « d'au moins trois cents salariés, » sont supprimés.
- ③ 2° Le second alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :
« L'employeur ne peut refuser plus de deux fois une demande de mobilité d'un salarié âgé de plus de cinquante-cinq ans. »

CHAPITRE II

Renforcer le retour à l'emploi

Article 16

- ① Le 1° de l'article L. 5422-9 du code du travail est complété par les mots :
- ② « , contributions réduites lorsque le salarié a au moins cinquante-sept ans et jusqu'à son départ de l'entreprise dans des conditions prévues par décret. Toutefois, en cas de licenciement du salarié senior, l'employeur doit rembourser l'équivalent des cotisations dont il a été exonéré ; ».

Article 17

Au premier alinéa de l'article L. 5121-1 du code du travail, après le mot : « branche », sont insérés les mots : « , des organisations multi-professionnelles ».

Article 18

- ① À titre expérimental et pour une durée de trente-six mois, est prévue une offre spécifique de Pôle Emploi en faveur des demandeurs d'emploi âgés de plus de cinq ans, en synergie avec les bassins d'emploi et reposant sur les quatre piliers suivants :
- ② 1° La mise en œuvre rapide de l'accompagnement des demandeurs d'emploi répondant au critère d'âge mentionné en amont ;

- ③ 2° La définition de prestations spécifiques ayant pour objectif une remise à niveau et une valorisation du profil des demandeurs d'emploi répondant au critère d'âge ;
- ④ 3° L'assurance d'un accompagnement collectif pour parvenir à la création de synergies entre les demandeurs d'emploi concernés et un réseau d'entraide qui permet d'endiguer leur isolement ;
- ⑤ 4° La sensibilisation des entreprises dans les bassins d'emploi concernés afin de créer un système efficace d'accompagnement des demandeurs d'emploi, satisfaisant au critère d'âge prévu au présent article, vers le retour à un emploi.

Article 19

- ① Après le 7° de l'article L. 5312-1 du code du travail, il est inséré un 8° ainsi rédigé :
- ② « 8° Informer et promouvoir auprès des organisations patronales et des employeurs les aides financières à l'embauche. »

CHAPITRE III

Améliorer le passage de la vie professionnelle à la retraite

Article 20

- ① Après le 13° de l'article L. 2253-1 du code du travail, il est inséré un 14° ainsi rédigé :
- ② « 14° L'accompagnement des salariés engagés dans une démarche de mentorat. »

Article 21

- ① L'article L. 6313-9 du code du travail est ainsi rétabli :
- ② « *Art. L. 6313-9.* – Le contrat de tutorat inversé consiste en un contrat par lequel un salarié âgé de plus de quarante-cinq ans bénéficie d'une formation par un salarié plus jeune, de façon à assurer la mise à niveau des salariés plus âgés, en particulier en matière de nouvelles technologies.

- ③ « Les modalités de mise en œuvre du présent article sont fixées par décret. »

Article 22

Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport visant à étudier l'opportunité d'une négociation interprofessionnelle sur la recréation d'un nouveau contrat de génération fondé sur une réelle transmission des savoirs et des compétences, en ne négligeant ni le volet relatif à l'emploi des jeunes, ni les volets relatifs aux travailleurs seniors et à la transmission des compétences.

Article 23

- ① L'article L. 1251-37-1 du code du travail est complété par un 7° ainsi rédigé :
- ② « 7° Pour les salariés âgés de plus de cinquante ans au jour de l'expiration du contrat. »

Article 24

Le 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée : « Le rapport contient également un bilan relatif à l'emploi des travailleurs expérimentés et à l'état de développement du télétravail au bénéfice de cette catégorie de travailleurs ainsi qu'à l'état de développement du temps partiel choisi en faveur d'un aménagement des conditions de travail en fin de carrière. »

Article 25

- ① L'article L. 2242-21 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « L'employé peut également demander l'engagement par l'employeur de cette négociation. Le refus de ce dernier d'accéder à la demande de son employé doit être motivé, sauf demandes abusives du fait de leur répétition. »

Article 26

- ① Le chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la huitième partie du code du travail est complété par un article L. 8241-4 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 8241-4.* – Les dirigeants des entreprises sont sensibilisés à la possibilité de prêt de main-d'œuvre. Les modalités d'application de la sensibilisation prévue au présent article sont fixées par décret. »

Article 27

- ① L'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale est complété par deux alinéas ainsi rédigés :
- ② « Il est mis à l'obligation de la caisse nationale d'assurance vieillesse de fournir aux assurés atteignant l'âge mentionné au premier alinéa un document informatif concernant l'accès au cumul emploi-retraite et au fonctionnement de ce cumul.
- ③ « Le contenu de ce document et les modalités d'application du présent article sont définis par décret. »

Article 28

- ① Le deuxième alinéa de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :
- ② 1° À la fin, les mots : « et procurant des revenus qui, ajoutés aux pensions servies par ces mêmes régimes ainsi que par les régimes complémentaires légalement obligatoires régis par le livre IX, sont inférieurs à 160 % du salaire minimum de croissance ou au dernier salaire d'activité perçu avant la liquidation de la ou desdites pensions et sous réserve que cette reprise d'activité, lorsqu'elle a lieu chez le dernier employeur, intervienne au plus tôt six mois après la date d'entrée en jouissance de la pension » sont supprimés ;
- ③ 2° Est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Une pension de vieillesse peut être entièrement cumulée avec une activité professionnelle. »

Article 29

- ① L'article L. 351-15 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

- ② 1° Au premier alinéa du I, après la première occurrence du mot : « ou », sont insérés les mots : « une activité dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours, ou » ;
- ③ 2° Le II est complété par deux alinéas ainsi rédigés :
- ④ « L'assuré satisfaisant à la condition mentionnée au 1° du I se voit systématiquement délivré un document informatif présentant la retraite progressive.
- ⑤ « Les modalités d'application du présent article, ainsi que le contenu du document informatif, sont définis par décret. »

Article 30

Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport visant à étudier l'opportunité de la création d'un « contrat de transmission de compétences ». Le terme de « contrat de transmission de compétences » désigne un mécanisme selon lequel un travailleur senior, sur un schéma horaire similaire à celui d'un contrat apprentissage, exécute la majeure partie de ses horaires de travail auprès de son employeur et le reste à dispenser des formations dans son domaine de compétences auprès d'élèves pour lesquels ses compétences s'inscrivent dans le cadre de leur formation. Le financement des heures durant lesquelles le travailleur senior dispense des formations serait supporté par une institution existante ou *ad hoc*.

Article 31

- ① I. – La charge pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.
- ② II. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.
- ③ III. – La charge pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration de l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services. »

