

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 juin 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 1019)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 1360

présenté par

Mme Biémouret, M. Aviragnet, Mme Bareigts, Mme Manin, Mme Vainqueur-Christophe, M. Vallaud, Mme Victory, Mme Battistel, M. Bouillon, M. Jean-Louis Bricout, M. Carvounas, M. Alain David, Mme Laurence Dumont, M. Faure, M. Garot, M. David Habib, M. Hutin, M. Juanico, Mme Karamanli, M. Jérôme Lambert, M. Le Foll, M. Letchimy, Mme Pau-Langevin, Mme Pires Beaune, M. Potier, M. Pueyo, M. Pupponi, Mme Rabault, M. Saulignac et Mme Untermaier

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 42, insérer l'article suivant:**

Tout employeur qui présente un taux de licenciement pour inaptitude supérieur à une moyenne régionale et sectorielle fixée par arrêté du ministre chargé du travail est tenu de verser une contribution financière égale à 1500 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance horaire par salarié licencié pour inaptitude âgé de 50 ans ou plus.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur organise, après consultation du comité social et économique, la publicité du taux de salariés de 50 ans et plus licenciés pour inaptitude au travail dans l'entreprise et son évolution.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'État.

EXPOSÉ SOMMAIRE

La lutte contre le chômage des personnes handicapées âgées de 50 ans et plus doit devenir une priorité. Ils représentent 49 % des demandeurs d'emploi et éprouvent des difficultés importantes d'accès à la qualification, à la formation et de retour à l'emploi. La moitié des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont chômeurs de longue, voire de très longue durée. Les licenciements pour inaptitude au travail.

Selon un rapport Igas « La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés » publié en décembre 2017, un à deux millions de salariés sont exposés au risque de perdre leur emploi à court ou moyen terme en raison d'un problème de santé ou d'un handicap, soit 5 à 10 % des salariés français. Chaque année plusieurs dizaine de milliers de personnes sont reconnues inaptes et 95 % d'entre elles sont licenciées pour inaptitude par leur entreprise. Ce sont ainsi chaque année plus de 120 000 personnes qui font les frais de ces situations et viennent grossir des rangs du chômage des personnes en situation de handicap.

Il est essentiel d'encourager une responsabilisation des employeurs concernés. Plusieurs rapports publics ont estimé à plus de 200.000 personnes par an la population concernée par l'inaptitude au poste de travail, dont environ 120.000 sont licenciées pour cette raison. Les travailleurs victimes d'un licenciement pour inaptitude entrent alors dans le cercle infernal du processus de désinsertion professionnelle.

Il est nécessaire de déterminer des indicateurs permettant de définir et d'identifier les situations d'excès où le taux de licenciement pour inaptitude notamment pour certaines classes d'âge, notamment les salariés âgés de 50 ans et plus, révèle un dysfonctionnement, voire un détournement systématique de cette procédure. Ces indicateurs doivent permettre d'identifier les excès et d'installer un dispositif de responsabilisation et de désincitation par l'introduction d'une contribution financière à la charge des employeurs les moins vertueux.