

**ASSEMBLÉE NATIONALE**13 novembre 2021

---

**EMPLOI DES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS JUSQU'À LA RETRAITE - (N° 4537)**

Adopté

**AMENDEMENT**

N ° AS12

présenté par

Mme Fabre, Mme Cloarec-Le Nabour, Mme Atger, M. Baichère, M. Belhaddad, M. Borowczyk, M. Chalumeau, M. Da Silva, M. Marc Delatte, Mme Dufeu, Mme Grandjean, Mme Hammerer, Mme Iborra, Mme Janvier, Mme Khattabi, Mme Limon, M. Maillard, M. Mesnier, M. Michels, Mme Parmentier-Lecocq, Mme Peyron, Mme Pitollat, Mme Pételle, Mme Rist, Mme Rixain, Mme Mireille Robert, Mme Romeiro Dias, Mme Tamarelle-Verhaeghe, M. Touraine, Mme Vanceunebrock, Mme Vidal, Mme Zannier, M. Castaner et les membres du groupe La République en Marche

---

**ARTICLE PREMIER**

Supprimer les alinéas 8 à 10.

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet amendement vise à supprimer les dispositions relatives à la création d'un index « Pyramide des âges » mesurant l'engagement des entreprises dans l'inclusion des travailleurs seniors. Ce dispositif s'inscrit dans la continuité de l'index pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, introduit dans le cadre du projet de loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

En effet, la création de cet index dont la publication annuelle serait obligatoire pour les entreprises de plus de 500 salariés n'a fait l'objet d'aucune concertation préalable avec les partenaires sociaux. Les modalités de mise en œuvre et la méthodologie ne sont en outre pas définies mais renvoyées à un décret. Or, les indicateurs sur lesquels reposent cet index risquent d'être peu objectivables et la transposition aux seniors de l'index égalité professionnelle interroge. En effet, les indicateurs de ce dernier (écart de rémunération femmes-hommes, écart de répartition des augmentations individuelles, écart de répartition des promotions etc.) s'appuyaient sur l'obligation faite à l'employeur d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette obligation légale n'existe pas pour le public senior.

Enfin, cet index pourrait pénaliser certains secteurs dont la main d'œuvre est structurellement plus jeune, tels que les bâtiments et travaux publics (BPT) ou les métiers du numérique. Certes, aucune sanction n'est prévue en cas de résultats de l'index insatisfaisants, mais les entreprises seront dans l'obligation de mettre en place des mesures de correction. La multiplicité des indices pourrait de fait

représenter une charge pour les services de ressources humaines des entreprises et créer de la confusion.

Si les discriminations à l'embauche envers les salariés expérimentés sont réelles, et tiennent premièrement à une certaine réticence des recruteurs et des managers vis-à-vis des seniors, particulièrement marquée en France, la solution ne pourrait se trouver dans la création d'un index, dont la méthodologie et les modalités de déploiement restent trop incertaines. Un travail de conception et d'instruction technique complémentaire apparaît indispensable, avant même de pouvoir expérimenter l'usage de ce dispositif à petite échelle.