

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er février 2023

PLFRSS POUR 2023 - (N° 760)

Commission	
Gouvernement	

RETIRÉ AVANT DISCUSSION**AMENDEMENT**

N ° 1342

présenté par

Mme Dufour, Mme Leboucher, Mme Pascale Martin, M. Saintoul, Mme Soudais, M. Tavel et
Mme Manon Meunier

ARTICLE 2

À l'alinéa 9, substituer au taux :

« 1 % »

le taux :

« 20 % ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Par cet amendement, nous souhaitons augmenter le montant de la pénalité en cas de non-publication par les entreprises de l'index senior"", en le portant à 20% de la masse salariale au lieu de 1% actuellement.

Le but affiché de ces articles est très flou et très probablement sans impact sur l'emploi des seniors, vu le contenu de l'exposé des motifs. La création d'un tel index ""a pour objectif d'objectiver la place des seniors en entreprise, d'assurer la transparence en matière de gestion des âges et de valoriser les bonnes pratiques en la matière"" : cela consiste uniquement pour les entreprises de publier des indicateurs sur l'emploi des salariés âgés ainsi qu'aux actions mises en oeuvre pour favoriser cet emploi au sein des entreprises. Il n'y a donc aucun objectif en termes d'emplois des seniors mais seulement du déclaratif ! Cet index ne convainc d'ailleurs pas les syndicats. Fabrice Angeï, le secrétaire confédéral de la CGT, indique que ""tous les syndicats s'accordent pour dire que cet index est inefficace. La réalité, c'est que les plans de départs volontaires des entreprises concernent avant tout les seniors. On leur propose une indemnité en leur disant qu'ils pourront toucher l'assurance-chômage sans devoir chercher un nouvel emploi. De plus, ces primes au départ

ne sont pas payées par les actionnaires mais par les aides publiques versées aux entreprises. Un index seniors n'y changera rien. Même avec des sanctions, il n'y aura aucune incitation pour que les entreprises bougent. On le voit avec l'index pour l'égalité femmes-hommes, qui, malgré les sanctions, n'a pas réduit les inégalités salariales (...) Il faut des mesures contraignantes, comme une sur-cotisation pour les entreprises se séparant des travailleurs les plus âgés ou encore la soumission de l'octroi des aides publiques, 157 milliards par an, au maintien des seniors dans l'emploi. Au-delà de cette mesure technique, il faut traiter la question de l'emploi des seniors et du sens du travail. Et ça ne passe pas par une réforme régressive sur les retraites". Il poursuit ""nous devons reconsidérer la place des seniors dans l'entreprise et la santé au travail. En remettant en place les comités d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT), supprimés par les ordonnances Macron"".