ASSEMBLÉE NATIONALE

1er février 2023

PLFRSS POUR 2023 - (N° 760)

Commission	
Gouvernement	

RETIRÉ AVANT DISCUSSION**AMENDEMENT**

N ° 2962

présenté par

Mme Taurinya, Mme Abomangoli, Mme Autain, Mme Couturier, Mme Guetté, Mme Lepvraud,
M. Nilor et Mme Oziol

ARTICLE 2

À l'alinéa 18, substituer au nombre :

« 1000 »,

le nombre :

« 500 ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Fin 2021, la proportion des 55-64 ans qui occupaient un poste s'élevait à 56 %, soit trois points au-dessous de la moyenne de l'Union européenne. L'écart était encore plus marqué s'agissant des 60-64 ans, avec un taux d'emploi de 33,1 % en France. Du fait de la persistance de discriminations des employeurs basées sur l'âge, les seniors au chômage le restent plus longtemps que les autres catégories de la population et ils le restent durablement, vivant pour beaucoup une longue période de précarité, entre chômage, RSA, ou invalidité, jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Cette proportion élevée de seniors au chômage s'explique notamment par le risque important de discriminations de la part des employeurs. En effet, 63 % des salariés âgés de 44 à 55 ans en recherche n'ont pas été sollicités par des recruteurs au cours des six derniers mois, contre 26 % chez les 18-34 ans.

Ces inégalités basées sur l'âge qui plongent bon nombre de seniors, considérés comme des salariés jetables, dans un tunnel de précarité sont amenés à s'accroître alors que le présent projet de loi entend prolonger le calvaire des seniors précaires 2 ans de plus.

Pour faire face à la détérioration des conditions de travail, aux licenciements et ruptures de contrat fréquentes ou à l'inadaptation du marché de l'emploi aux femmes aux carrières hachées, le Gouvernement mise sur le présent index seniors.

Toutefois, cet index exclut les entreprises de moins de 300 salariés (ainsi que celles de moins de 1000 salariés), privant plus de 7 millions de salariés de l'opportunité d'un contrôle accru en matière d'emploi des seniors.

Par cet amendement, le Groupe LFI-NUPES souhaite renforcer l'étendue du dispositif aux entreprises de plus de cinquante salariés. De plus, considérant qu'il y a urgence et que les entreprises d'au moins 500 salariés disposent des outils nécessaires pour mettre en place l'index, le seuil d'application des dispositions I et II de l'article sont abaissés.