

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er février 2023

PLFRSS POUR 2023 - (N° 760)

Commission	
Gouvernement	

RETIRÉ AVANT DISCUSSION**AMENDEMENT****N ° 4043**

présenté par

Mme Panot, Mme Hignet, M. Ratenon, M. Chauche, M. Pilato, Mme Simonnet et M. Legavre

ARTICLE 2

Après l'alinéa 11, insérer les deux alinéas suivants :

« En cas de mauvaises pratiques en matière d'emploi des seniors, les entreprises sont redevables d'une pénalité financière de 7,5 % 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 de l'année civile précédant l'obligation prévue au premier alinéa de l'article L. 5121-7.

« Le produit de la pénalité financière mentionnée à l'avant-dernier alinéa du présent article est affectée à la caisse mentionnée à l'article L. 222-1 du code de la sécurité sociale. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Par cet amendement de repli, nous souhaitons que des pénalités financières soient payées par les entreprises qui usent de mauvaises pratiques en matière d'emplois des seniors, notamment un trop faible taux d'emploi des seniors. Nous proposons par cet amendement que les pénalités financières représentent un montant de 7,5% de la masse salariale. Reculer l'âge légal de départ à la retraite va aggraver la situation des seniors d'ores et déjà en difficulté, alors qu'environ 40% des personnes qui ne sont pas à la retraite à 62 ans ne travaillent déjà pas. De plus, le report de l'âge de départ va plonger de nouvelles personnes dans la précarité, comme nous avons déjà pu le constater avec passage de l'âge légal de départ à 62. En effet, ce recul à 62 ans a augmenté de 16 points le taux de personnes ni en emploi ni en retraite de 60 et 61 ans. Il est donc nécessaire qu'à minima, les entreprises usant de mauvaises pratiques soient sanctionnées financièrement.

Par ailleurs, il existe d'autres manières d'augmenter le taux d'emploi des seniors, qui sont plus justes qu'un simple report de l'âge de départ à la retraite. Il est par exemple possible d'agir sur la formation des seniors et le regard des employeurs. En effet, au-delà de 45 ans, le taux de recours au compte personnel de formation diminue d'un tiers. Les employeurs sont d'ailleurs en partie responsables : 37% des employés et des ouvriers de plus de 50 ans évoquent l'absence d'aide ou le refus de l'employeur comme raison principale les ayant empêchés de suivre une formation.