

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er février 2023

PLFRSS POUR 2023 - (N° 760)

Commission	
Gouvernement	

RETIRÉ AVANT DISCUSSION**AMENDEMENT**

N ° 6996

présenté par

M. Peytavie, Mme Belluco, Mme Arrighi, Mme Batho, M. Bayou, Mme Chatelain, M. Fournier,
 Mme Garin, M. Iordanoff, M. Julien-Laferrière, Mme Laernoës, M. Lucas, Mme Pasquini,
 Mme Pochon, M. Raux, Mme Regol, Mme Rousseau, Mme Sas, Mme Sebaihi, M. Taché,
 Mme Taillé-Polian et M. Thierry

ARTICLE 2

I. – À l’alinéa 5, substituer aux mots :

« trois cents »

le mot :

« cinquante ».

II. – En conséquence, substituer aux alinéas 9 et 10 les quatre alinéas suivants :

« *Art. L. 5121-8. – Dans les entreprises qui, d'une part occupent moins de 250 personnes, et d'autre part, ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs au deuxième alinéa de l'article L. 5121-7, se situent en deçà d'un niveau minimal défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai d'un an pour se mettre en conformité. A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau minimal défini par décret, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière. Ce montant est fixé au minimum 3 % 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'expiration du délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 5121-7.*

« Dans les entreprises, qui, d'une part occupent moins de 5 000 personnes, et d'autre part, ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 1 500 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 2

000 millions d'euros, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 5121-7, se situent en deçà d'un niveau minimal défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de huit mois pour se mettre en conformité. A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau minimal défini par décret, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière. Ce montant est fixé au minimum 7 % 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'expiration du délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 5121-7.

« Dans les entreprises, qui, d'une part occupent plus de 5 000 personnes, et d'autre part, ont un chiffre d'affaires annuel excédant 1 500 millions d'euros ou un total de bilan excédant 2 000 millions d'euros, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 5121-7, se situent en deçà d'un niveau minimal défini par décret, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière. Ce montant est fixé au minimum 13 % 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'expiration du délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 5121-7.

« La pénalité et les conditions d'application du présent article sont fixés par décret en Conseil d'État. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement propose de faire de l'index seniors un outil réellement ambitieux capable d'avoir un impact sur l'emploi, et la qualité de l'emploi, des seniors.

Le projet de loi s'est manifestement appuyé de l'index égalité professionnelle femmes-hommes pour concevoir le dispositif de l'index seniors. Toutefois, les retours dont nous disposons sur l'index d'égalité professionnelle ont révélé son incapacité à impacter les pratiques des entreprises en matière de lutte contre les inégalités de genre dans le monde du travail.

Dans cet optique, il est crucial de tirer leçon du passé et de mettre en place un index seniors suffisamment à la hauteur des enjeux. En effet, nous rappelons que 63 % des salariés âgés de 44 à 55 ans en recherche d'emploi n'ont pas été sollicités par des recruteurs au cours des six derniers mois, contre 26 % chez les 18-34 ans. De plus, Fin 2021, la proportion des 55-64 ans qui occupaient un poste s'élevait à 56 %.

Le Groupe Ecologiste propose ainsi de revoir à la hausse l'étendue du dispositif et de préciser davantage le contenu des indicateurs. Car c'est bien l'imprécision des indicateurs qui, dans le cas de l'index égalité professionnelle, permet à de nombreuses entreprises de contourner les critères à leur avantage et obtenir des notes satisfaisantes, qu'importe la réalité des faits.

Cet index aura un impact d'autant plus faible que l'obligation ne porte ici que sur la publication de l'index et non sur l'obtention de résultats satisfaisants. Il suffira, ainsi, pour une entreprise « mauvaise élève » en matière d'emploi des seniors, de simplement publier l'index pour échapper à

une sanction. Il est donc évident que cet index aura un impact nul, si un dispositif d'évaluation chiffrée qui inclut un score minimum à atteindre, sous peine de sanction, n'est pas mis en place. Ces sanctions financières doivent également être adaptées à la taille des entreprises, qui ne disposent pas des mêmes ressources pour mettre en place une telle mesure.

Tel est l'objet du présent amendement.