

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

25 janvier 2023

PLFRSS POUR 2023 - (N° 760)

Rejeté

**AMENDEMENT**

N ° AS3797

présenté par

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

-----

**ARTICLE 2**

I. – Substituer aux alinéas 4 à 10 les dix alinéas suivants :

« *Art. L. 5121-6.* – L’employeur prend en compte un objectif d’amélioration de l’embauche, du maintien en activité, de la formation, de la qualité de vie au travail et de l’adaptation du poste et du temps de travail des salariés âgés.

« *Art. L. 5121-7.* – Dans les entreprises d’au moins cinquante salariés, l’employeur publie chaque année des indicateurs relatifs à l’emploi et la qualité de l’emploi des salariés âgés ainsi qu’aux actions mises en œuvre pour favoriser leur emploi au sein de l’entreprise.

« Ces indicateurs évaluent notamment les perspectives d’évolution professionnelle, les discriminations en matière de maintien en emploi, les besoins spécifiques concernant l’accès à la formation, l’acquisition de nouvelles compétences, la transmission des savoirs, l’amélioration de la qualité de vie au travail et l’aménagement du poste et du temps de travail. Ils prennent également en compte les spécificités et besoins des seniors en situation de handicap et des femmes seniors.

« La liste des indicateurs, leur méthode de calcul ainsi que le barème d’évaluation, comprenant une note minimale à atteindre, sont fixées par décret.

« Une convention ou un accord de branche étendue peut, dans des conditions définies par voie réglementaire, déterminer la liste des indicateurs mentionnés au premier alinéa et leur méthode de calcul, qui se substituent alors à celles fixées par le décret mentionné au précédent alinéa pour les entreprises de la branche concernée. Cette convention ou cet accord de branche ne peuvent être moins disant que la voie réglementaire.

« Un décret fixe les conditions d’application du présent article, notamment les modalités de mise en œuvre du troisième alinéa, les modalités de contrôle, ainsi que la date et les modalités de publication des indicateurs et de leur transmission à l’autorité administrative.

---

« 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 mentionnés au troisième 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 7 mois pour se mettre en conformité. À 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 à 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 du présent article.

« 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 troisième 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 4 mois pour se mettre en conformité. À 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 à 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 du présent article.

« 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 à l’alinéa 6 du I du présent article, se situent en deçà d’un niveau minimal défini par décret, l’employeur peut se voir appliquer une pénalité financière. Ce montant est fixé à minimum 10 % 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 du présent article.

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

II. – En conséquence, après le mot :

« âgés, »,

rédigier ainsi la fin de l’alinéa 14 :

« notamment l’amélioration des perspectives d’évolution professionnelle, des opportunités de formation, de la qualité de vie au travail, des conditions de travail, de l’emploi et du maintien en emploi des seniors, en s’appuyant sur les indicateurs publiés par l’entreprise en application de l’article L. 5121-7. »

III. – En conséquence, à l’alinéa 16, substituer au mot :

« concertation »

le mot :

« négociation ».

IV. – En conséquence, au même alinéa 16, substituer au mot :

« deuxième »

le mot :

« troisième ».

V. – En conséquence, à l’alinéa 17, substituer au mot :

« juillet »

le mot :

« mars ».

VI. – En conséquence, à l’alinéa 18, substituer au nombre :

« 1 000 »

le nombre :

« 500 ».

### **EXPOSÉ SOMMAIRE**

Par cet amendement, le Groupe Ecologiste propose de faire de l’index seniors un outil réellement ambitieux capable d’avoir un impact sur l’emploi, la qualité de l’emploi et la formation 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 femmes-hommes 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 Gouvernement s'étant déclaré prêt à des améliorations du dispositif, 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 d'obtenir des notes satisfaisantes, qu'importe la réalité des faits.

Cet index aura un impact d'autant plus faible que l'obligation ne portait initialement 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.

Nous proposons également une meilleure inclusion des partenaires sociaux dans la conception de l'index en passant d'une concertation à une négociation, condition sine qua none selon nous pour que l'index soit au plus proche de la réalité du terrain concernant l'emploi des seniors. Afin de palier à d'éventuels contournement du dispositif, nous proposons une définition plus claire et plus précise non seulement du contenu des négociations en entreprise mais aussi des thèmes abordés par l'index.

Enfin, compte tenu de l'urgence pour les seniors d'avoir non seulement un travail décent mais aussi une fin de carrière digne, dans un contexte de menace sur l'allongement de l'âge de départ à la retraite, nous proposons que l'application de l'index débute à partir du 1er mars 2024, à l'exception des entreprises de plus de 500 salariés, pour lesquels l'index sera en vigueur dès le 1er novembre 2023.

Tel est l'objet du présent amendement.