

ASSEMBLÉE NATIONALE

25 janvier 2023

PLFRSS POUR 2023 - (N° 760)

Rejeté

AMENDEMENT

N ° AS3826

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 ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 2, insérer l'article suivant:**

L'article L. 241-5 du code de la sécurité sociale est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Il est instauré un malus, fixé par voie réglementaire, sur les cotisations des employeurs dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les entreprises enregistrant un taux de rupture de contrat de salariés âgés de plus de 55 ans anormalement élevé »

« Les efforts de l'employeur en matière d'emploi et du maintien en emploi des seniors s'apprécient sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État à partir du bilan social de l'entreprise, défini aux articles L. 2312-28 à L. 2312-33 du code du travail. »

« Le montant du malus ainsi que les modalités de définition du taux de rupture de contrat sont définis par décret en Conseil d'État. »

« Le produit de cette contribution additionnelle est affecté à la caisse mentionnée à l'article L. 222-1 du code de la sécurité sociale. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement envisage de lutter contre les taux anormalement élevés de rupture de contrat touchant les salariés seniors. En effet, fin 2021, la proportion des 55-64 ans qui occupaient un poste s'élevait à 56 %.

Lutter contre le chômage et la précarité des seniors ne peut se résumer à un index dont l'obtention de résultats facultatifs n'est qu'une option.

Les entreprises ont, en effet, toute leur responsabilité dans le maintien en emploi des seniors, dans un contexte où beaucoup considèrent les seniors comme des salariés jetables. Ainsi, 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.

Prendre des mesures réellement ambitieuses pour l'emploi, et l'emploi de qualité, des seniors, passe donc nécessairement par sanctionner les entreprises avec des niveaux anormalement élevés de rupture de contrat de seniors.

Tel est l'objet du présent amendement.