

ASSEMBLÉE NATIONALE

23 octobre 2024

PLFSS POUR 2025 - (N° 325)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 724

présenté par

M. Panifous, M. Colombani, M. Bataille, M. Castellani, M. Castiglione, M. Favennec-Bécot, Mme Froger, M. Lenormand, M. Mathiasin, M. Mazaury, M. Molac, Mme Sanquer, M. Serva, M. Taupiac, M. Viry et Mme Youssouffa

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 3, insérer l'article suivant:**

Après l'article L. 241-3-2 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 241-3-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 241-3-3.* – Les entreprises d'au moins trois cents salariés sont soumises à un malus sur les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage, en l'absence d'accord sur l'emploi des seniors l'amélioration de leurs conditions de travail ou, à défaut d'accord, d'un plan d'action annuel destiné à favoriser l'emploi des salariés âgés.

« Le malus est déterminé par voie règlementaire, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance, sur la base de critères clairs. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement propose d'intégrer une négociation sur le maintien en emploi des seniors pour toutes les entreprises de 300 salariés et plus, sous peine de sanction prenant la forme d'un malus sur les cotisations vieillesse. L'objectif est de favoriser l'emploi des seniors dans de bonnes conditions. Cette question aurait d'ailleurs dû être un préalable à toute réforme des retraites. Ils sont un public vulnérable. Le taux d'emploi des 55-64 ans se situe à 56 %, et le taux de chômage augmente au fur et à mesure que les seniors prennent de l'âge.

Le dispositif proposé repose sur le dialogue social afin que les mesures mises en œuvre par les entreprises correspondent au mieux aux réalités du travail et des spécificités des métiers et du secteur professionnel.

En cas d'absence d'accord collectif, il est proposé que l'employeur établisse un plan d'action annuel pour favoriser l'emploi des salariés âgés. Ce plan pourrait ainsi prévoir des actions visant à développer et valoriser leurs compétences, des mesures d'aménagement des fins de carrière et d'amélioration de leurs conditions de travail, et déterminer des objectifs de recrutement des salariés âgés.

Une pénalité sous la forme d'un malus sur les cotisations patronales vieillesse serait imposée en cas d'absence d'accord collectif ou de plan d'action, déterminé en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance.