

ASSEMBLÉE NATIONALE

19 juin 2025

PORTANT TRANSPOSITION DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS ET RELATIF À L'ÉVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL - (N° 1526)

AMENDEMENT

N° AS29

présenté par

M. Boyard, Mme Abomangoli, M. Alexandre, M. Amard, Mme Amiot, Mme Amrani, M. Arenas, M. Arnault, Mme Belouassa-Cherifi, M. Bernalicis, M. Bex, M. Bilongo, M. Bompard, M. Boumertit, M. Cadalen, M. Caron, M. Carrière, Mme Cathala, M. Cernon, Mme Chikirou, M. Clouet, M. Coquerel, M. Coulomme, M. Delogu, M. Diouara, Mme Dufour, Mme Erodi, Mme Feld, M. Fernandes, Mme Ferrer, M. Gaillard, Mme Guetté, M. Guiraud, Mme Hamdane, Mme Hignet, M. Kerbrat, M. Lachaud, M. Lahmar, M. Laisney, M. Le Coq, M. Le Gall, Mme Leboucher, M. Legavre, Mme Legrain, Mme Lejeune, Mme Lepvraud, M. Léaument, Mme Éliisa Martin, M. Maudet, Mme Maximi, Mme Mesmeur, Mme Manon Meunier, M. Nilor, Mme Nosbé, Mme Obono, Mme Oziol, Mme Panot, M. Pilato, M. Piquemal, M. Portes, M. Prud'homme, M. Ratenon, M. Saint-Martin, M. Saintoul, Mme Soudais, Mme Stambach-Terrenoir, M. Taché, Mme Taurinya, M. Tavel, Mme Trouvé et M. Vannier

ARTICLE PREMIER

Sous réserve de son traitement par les services de l'Assemblée nationale et de sa recevabilité

Après l'alinéa 9, insérer les six alinéas suivants :

« Les entreprises d'au moins trois cents salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur :

« a) en l'absence d'accord sur l'emploi des seniors ;

« b) à défaut d'accord, en l'absence du document mentionné au deuxième alinéa du présent article ;

« c) en cas de non respect de l'accord sur l'emploi des seniors.

« Le montant de la pénalité prévue au présent article est déterminé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par un décret en Conseil d'État, en fonction des efforts fournis par l'entreprise en matière d'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations prévues au premier alinéa. Le montant de cette pénalité ne peut être inférieur à 1 % du chiffre d'affaires.

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

EXPOSÉ SOMMAIRE

Par cet amendement, le groupe LFI-NFP propose de prévoir des sanctions afin de garantir que les engagements pris par les employeurs sont effectivement tenus.

Ce projet de loi pose le principe de négociations triennales sur l'emploi des séniors, à l'échelle de la branche, devant être déclinées au sein des grandes entreprises.

Cependant, aucune sanction ne vient garantir la présence ou l'application d'un accord. Pire encore, l'employeur est autorisé à imposer un document qu'il n'est même pas tenu de respecter par la suite !

Ce refus de contraindre les employeurs est d'autant plus inacceptable qu'ils discriminent largement les travailleurs séniors. Ainsi, ils sont plus souvent licenciés que dans d'autres pays. Ils sont fortement pénalisés dans les recrutements en pesant 6 % des recrutements pour 17 % des actifs.

L'accès à l'emploi durable se dégrade sensiblement entre 50 ans et 56 ans, avec une baisse de 5 points des chances de retrouver un emploi durable en comparaison d'un travailleur ayant entre 40 ans et 49 ans. Cette dégradation est de plus en plus marquée à mesure que l'âge augmente (Unédic, 2024).

Entre 55 ans et 61 ans, 1 travailleur sur 5 n'est ni en emploi ni en retraite (NER) et 45 % de ces travailleurs séniors NER le sont pour une raison de santé ou un handicap. Ces séniors sont maintenus dans un sas de précarité comme en témoigne leur durée moyenne d'inscription à France Travail, de 517 jours, quand elle est de 326 jours pour la population générale des privés d'emploi inscrits à France Travail (France Travail, 2025) ou le fait que près de 30 % des séniors inscrits à l'assurance chômage la quittent pour prendre leur retraite (Unédic, 2024).

Pour ces salariés, la solution n'est pas dans la création d'un énième contrat d'exception ou dans l'organisation de négociations conduisant à des déclarations non contraignantes pour l'employeur. Il faut d'abord abroger la retraite à 64 ans et aller vers un retour à 60 ans. Il est également nécessaire de contraindre les employeurs à revoir leur organisation du travail et à améliorer les conditions de travail, pour préserver la santé de tous les travailleurs et notamment des séniors.

Les travailleurs doivent se saisir de ces espaces de négociation, à l'échelle de la branche et à l'échelle de l'entreprise, pour imposer ces mesures essentielles : de non discrimination, d'aménagement des fins de carrière dont la baisse du temps de travail avec maintien des revenus, de prise de contrôle sur l'organisation et les conditions de travail, de respect de la santé et de prévention vis-à-vis des risques professionnels.

Afin de réellement permettre que ces négociations existent, qu'elles se fassent sans mauvaise volonté de l'employeur et dans l'intérêt des travailleurs séniors, nous proposons que l'absence d'un accord ou le non respect de cet accord exposent l'employeur à une pénalité de 1 % de son chiffre d'affaires.