

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 ° AS32

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 Supprimer l'alinéa 9.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Par cet amendement, le groupe LFI-NFP souhaite instaurer un droit de veto pour les organisations syndicales représentatives ou le comité social et économique, afin que l'employeur ne puisse pas unilatéralement décider de la politique d'emploi des séniors.

Ce projet de loi prétend organiser, à l'échelle de la branche et de l'entreprise, une négociation relative à l'emploi des séniors. Mais celle-ci est sabotée par avance car l'employeur dispose d'un droit de veto : il peut s'opposer à toutes les propositions qui lui sont faites et, en l'absence d'accord, imposer unilatéralement un document après simple information du comité social et économique.

Le droit de veto des représentants des salariés que nous proposons doit, en complément de l'établissement de sanctions pour les employeurs ne concluant pas d'accord ou ne respectant pas leurs engagements, permettre de s'assurer que de véritables mesures en faveur de l'emploi des séniors résultent des négociations. Autrement dit, cela vise à éviter que la tenue de la négociation conserve un caractère purement formel.

S'ils n'y sont pas contraints, les employeurs ne font rien pour permettre aux séniors de rester en emploi et les discriminent même à l'embauche. 98 % des entreprises ne procèdent pas à des aménagements du temps de travail pour leurs salariés séniors, 89 % des entreprises ne modifient pas l'organisation du travail pour s'adapter aux travailleurs séniors (Ipsos, 2025).

Ce droit de veto permettra aux représentants des salariés de s'assurer que des mesures concrètes de lutte contre les discriminations liées à l'âge figurent dans les accords.

Pour toutes ces raisons, le groupe LFI-NFP souhaite instaurer un droit de veto à la disposition des organisations syndicales représentatives ou du comité social et économique.