

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 ° AS49

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 Élisabeth 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 4

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

Après le mot :

« groupe »,

supprimer la fin de l'alinéa 5.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement de repli des député.e.s du groupe LFI-NFP vise à empêcher la réembauche en CDI seniors de salariés licenciés ou dont le contrat n'a pas été renouvelé.

Cet article propose d'expérimenter le "contrat de valorisation de l'expérience", en fait le CDI seniors réclamé par le patronat, offert par la droite. Ce contrat précaire s'accompagne d'un droit exorbitant de l'employeur qui peut unilatéralement décider de la mise à la retraite du travailleur.

Une disposition qui vise à éviter les effets d'aubaines, consistant notamment à licencier un travailleur ou ne pas renouveler son contrat pour immédiatement l'embaucher en CDI seniors, a été

intégrée au texte. Ainsi, ce type de contrat n'est pas ouvert au travailleur ayant travaillé dans l'entreprise ou une entreprise du même groupe dans les six mois qui précèdent l'embauche.

Le délai retenu est inadéquat et n'empêchera pas complètement l'optimisation sociale des entreprises. Nous savons que les travailleurs seniors peinent particulièrement à retrouver un emploi, encore davantage s'agissant d'un emploi durable et de qualité. Pour les travailleurs seniors, la probabilité de reprendre un emploi après un épisode de chômage est moitié plus faible pour les seniors que pour les 25-54 ans (DG Trésor, 2022). Ils passent en moyenne une période plus longue en privation d'emploi avec une durée moyenne d'inscription à France Travail de 517 jours alors qu'elle est de 326 jours pour l'ensemble de la population (France Travail, 2025).

Ceci s'explique à la fois par les discriminations qu'ils subissent à l'embauche et pour le maintien dans l'emploi. Les seniors subissent davantage de ruptures involontaires de contrat. Ces pratiques discriminatoires illégales sont largement documentées. Les employeurs doivent être sanctionnés pour cela.

Cette situation place les seniors en position de vulnérabilité dans leur recherche d'emploi. Dès lors, il est tout à fait possible qu'un travailleur senior soit contraint d'accepter une réembauche au sein de la même entreprise une fois passé le délai de six mois, mais sous un statut plus précaire. Les employeurs profiteraient alors de l'exonération de contribution sur leur indemnité de mise à la retraite.

Pour toutes ces raisons, le groupe LFI-NFP considère qu'il faut interdire purement et simplement la réembauche au sein d'une même entreprise sous un statut plus précaire, ici à travers le "contrat de valorisation de l'expérience".