

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 ° AS71

présenté par

Mme Taillé-Polian, M. Damien Girard, M. Amirshahi, Mme Arrighi, Mme Autain,
Mme Balage El Mariky, Mme Belluco, M. Ben Cheikh, M. Biteau, M. Arnaud Bonnet,
M. Nicolas Bonnet, Mme Chatelain, M. Corbière, M. Davi, M. Duplessy, M. Fournier, Mme Garin,
M. Gustave, Mme Catherine Hervieu, M. Iordanoff, Mme Laernoës, M. Lahais, M. Lucas-Lundy,
Mme Ozenne, M. Peytavie, Mme Pochon, M. Raux, Mme Regol, Mme Sandrine Rousseau,
M. Ruffin, Mme Sas, Mme Sebaihi, Mme Simonnet, M. Tavernier, M. Thierry et Mme Voynet

ARTICLE 4

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

Supprimer la seconde phrase de l'alinéa 8.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à supprimer l'obligation pour les salarié·es de remettre à leurs employeurs un document mentionnant la date prévisionnelle à laquelle ils et elles justifieraient des conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Le fait de transmettre cette information personnelle n'est en réalité utile que pour les employeurs. En effet, ces derniers peuvent décider de mettre leurs salarié·es à la retraite dès qu'ils et elles ont atteint une retraite à taux plein, sans respecter l'âge de 70 ans en vigueur.

Les employeurs vont connaître la date à laquelle ils pourront se séparer de leurs salarié·es et pourront envisager les économies potentielles à faire sur le dos des salarié·es seniors qui ne rentrent pas dans le dispositif dédié des exonérations sur les indemnités de départ.

Les dispositions de ce présent article présentent un effet d'aubaine pour les entreprises, et ne permettront pas l'embauche des seniors les moins en mesure de bénéficier d'une retraite à taux plein rapidement, en réalité les plus fragiles et notamment les femmes, qui attendent plus souvent l'âge de la décote à 67 ans, voire la dépassent pour partir à la retraite.

Comme le souligne le COR dans son dernier rapport de juin 2024 : "En raison de carrières plus heurtées, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à partir à l'âge d'annulation de la décote (7,4 % d'entre elles partent aux âges de 66 et 67 ans contre 5,6 % des hommes)."

Il semble abusif d'exiger des salarié·es d'informer les employeurs en cas de réévaluation ultérieure qui peut provenir de potentielles erreurs sur la date prévisionnelle postérieurement corrigée, ou d'emplois partagés dans le cas de contrats partiels dont la décision concerne les salarié·es. La transmission de cette nouvelle date ne semble pas nécessaire à l'établissement ni à la signature du contrat qui doit engager l'employeur.euse et ce même si la date de départ à la retraite du.de la salarié.e devait changer.

Ainsi, le groupe Écologiste et social propose de supprimer l'obligation d'information aux employeurs d'une réévaluation de la date de départ par le.la salarié.e ; cela ne bloquant pas la possibilité d'une information volontaire de cette nouvelle date par le.la salarié.e à l'employeur, s'il.elle juge cette transmission nécessaire à un accord réciproque.