

ASSEMBLÉE NATIONALE

30 juin 2025

TRANSPOSITION DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS - (N° 1617)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 117

présenté par

Mme Taillé-Polian, 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. Damien Girard, 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 PREMIER

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 écologiste et social propose de prévoir des sanctions afin de garantir que les engagements pris par les employeurs sont effectivement tenus.

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).

Pour les salariés seniors, la solution n'est pas dans la création d'un nouveau contrat d'exception ou dans l'organisation de négociations conduisant à des déclarations non contraignantes pour l'employeur.

Il faut revenir à la retraite à 60 ans et 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 seniors.

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 seniors, 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.