

ASSEMBLÉE NATIONALE

30 juin 2025

TRANSPOSITION DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS - (N° 1617)

| | |
|--------------|--|
| Commission | |
| Gouvernement | |

Rejeté

AMENDEMENT

N° 33

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 PREMIER

I. – Compléter l'alinéa 8 par les trois phrases suivantes :

« Le plan d'action type applicable aux entreprises d'au moins 50 salariés employant moins de 15 % de salariés seniors contient des objectifs chiffrés de progression de la part de seniors en emploi dans l'entreprise. Cet objectif de progression ne peut être inférieur à 5 % par an jusqu'à atteindre une proportion de 15 % de salariés seniors. Le plan d'action d'une entreprise est déposé auprès de l'autorité administrative. »

II. – En conséquence, après l'alinéa 21, insérer l'alinéa suivant :

« L'accord issu de la négociation relative aux thèmes mentionnés aux 1° et 2° ne peut écartier l'objectif de progression annuelle de 5 % de la part de salariés seniors jusqu'à l'atteinte du seuil de 15 % de salariés seniors dans l'entreprise. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Par cet amendement, le groupe LFI-NFP propose que toutes les entreprises moyennes et grandes soient concernées par une obligation d'emploi des séniors, exposée sous la forme d'objectifs chiffrés, valant jusqu'à l'atteinte d'une proportion de 15% de travailleurs séniors.

Les 50-64 ans représentent 19,3% de la population française et 17% de la population active. Nous proposons donc, dans l'attente de l'abrogation de la retraite à 64 ans, que les entreprises emploient 15% de salariés de cette tranche d'âge. Jusqu'à l'atteinte de cet objectif, les entreprises devront faire progresser la part de leurs salariés séniors d'au moins 5% par an. Une telle mesure permettra simultanément de faciliter le maintien en emploi et le recrutement des séniors. Les entreprises délinquantes seront exposées à des sanctions dès lors qu'elles ne respectent pas l'accord sur l'emploi des séniors, dont cet objectif sera une condition nécessaire.

Tout est fait comme si la privation d'emploi des séniors était un produit des comportements individuels de ces travailleurs alors qu'ils sont largement discriminés dans l'emploi : ils représentent 6% des recrutements alors qu'ils sont 17% des actifs. En France, les travailleurs séniors subissent des ruptures involontaires de contrat dans 1,9% des cas tandis que c'est 0,8% en Allemagne.

Cette vision patronale ne sert qu'à paupériser les travailleurs séniors privés d'emploi. Ainsi, la convention d'assurance chômage en application depuis avril va pénaliser 40 000 séniors privés d'emploi en repoussant les bornes d'âge de la filière sénior, dont 17 000 qui vont perdre leur indemnisation.

Alors que la contrainte pèse sur les travailleurs, les employeurs sont laissés libres de discriminer. Il sont même récompensés pour cela ! En bénéficiant de toujours plus d'exonérations de cotisations et contributions, en se voyant offrir des contrats précaires taillés sur mesure pour qu'ils puissent se débarrasser de la main d'œuvre lorsqu'ils le souhaitent.

Concernant la place de leur salariés séniors dans l'organisation du travail, l'inaction patronale est patente : 57% des entreprises ne mettent pas en place de formation pour empêcher la discrimination par l'âge, seulement 37 % entreprises mettent en place des aménagements de fin de carrière pour mieux anticiper les besoins et souhaits d'évolution des salariés seniors (Ipsos, 2025). Cette attitude des employeurs n'est pas de nature à favoriser le maintien en emploi de travailleurs aux contraintes multiples, par exemple une santé dégradée ou un rôle de proche aidant.

Nous proposons donc de répondre au vide abyssal de ce texte concernant les efforts attendus des employeurs par l'application d'une obligation de recrutement et de maintien des salariés séniors jusqu'à atteindre 15% de travailleurs séniors au sein d'une entreprise.