

ASSEMBLÉE NATIONALE

30 juin 2025

TRANSPOSITION DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS - (N° 1617)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N ° 46

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 ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 2, insérer l'article suivant:**

Après l'article L. 2242-8 du code du travail, il est inséré un article L. 2242-8-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2242-8-1* – Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins deux cents cinquante salariés où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur qui n'a pas rempli l'obligation de négociation mentionnée à l'article L. 2242-2-1 est soumis à une pénalité.

« « Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé par l'autorité administrative sans pouvoir être inférieur à 1 % du chiffre d'affaires, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

« « 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 LFI-NFP propose de prévoir des sanctions afin de garantir que les engagements pris par les employeurs seront effectivement tenus. Cette sanction devant être au plus de 1% du chiffre d'affaires.

Ce projet de loi pose le principe de négociations triennales sur l'emploi des seniors, à l'échelle de la branche, et devant être déclinées au sein des grandes entreprises.

Cependant, aucune sanction ne vient garantir la présence ou l'application d'un tel accord. Pire encore, l'employeur est autorisé à imposer un document qu'il n'est même pas tenu de respecter par la suite !

Ce refus de contraindre les employeurs est d'autant plus inacceptable qu'ils discriminent largement les travailleurs seniors. Ainsi, ils sont plus souvent licenciés en France que dans d'autres pays. Ils sont fortement pénalisés dans les recrutements : 6% des recrutements concernent des travailleurs seniors qui sont 17% des actifs.

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).

Entre 55 ans et 61 ans, 1 travailleur sur 5 n'est ni en emploi ni en retraite (NER) et 45% de ces travailleurs seniors NER le sont pour une raison de santé ou un handicap. Ces seniors sont maintenus dans un sas de précarité comme en témoigne leur durée moyenne d'inscription à France Travail, de 517 jours lorsqu'elle est de 326 jours pour la population générale (France Travail, 2025) ou le fait que près de 30% des seniors inscrits à l'assurance chômage la quittent pour prendre leur retraite (Unédic, 2024).

Pour ces salariés, la solution n'est pas dans la création d'un énième contrat d'exception ou des négociations conduisant à des déclarations non contraignantes pour l'employeur. Il faut d'abord abroger la retraite à 64 ans et aller vers un retour à 60 ans. Il est également nécessaire de 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 et 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 et qu'elles se fassent 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.