

ASSEMBLÉE NATIONALE

30 juin 2025

TRANSPOSITION DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS - (N° 1617)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT**N ° 80**

présenté par

M. Monnet, Mme Lebon, Mme Bourouaha, M. Brugerolles, M. Bénard, M. Castor, Mme Faucillon,
Mme K/Bidi, M. Lecoq, M. Maillot, M. Maurel, M. Nadeau, M. Peu, Mme Reid Arbelot,
M. Rimane, M. Sansu et M. Tjibaou

ARTICLE 4

Rédiger ainsi cet article :

« L'article L. 1231-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toute rupture du contrat de travail d'un salarié d'un âge déterminé par décret ouvrant droit au versement de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 351-3 du code de la sécurité sociale entraîne l'obligation pour l'employeur de verser aux organismes visés à l'article L. 213-1 du même code une cotisation dont le montant est fixé par décret dans la limite de douze mois de salaire brut calculé sur la moyenne mensuelle des salaires versés au cours des douze derniers mois travaillés. Ce montant varie selon l'âge auquel intervient la rupture et la taille de l'entreprise concernée. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'article 4 prévoit l'expérimentation d'un contrat à durée indéterminée spécifique aux salariés expérimentés privés d'emploi. Ce dispositif soulève de nombreuses difficultés parmi lesquelles, en l'état actuel de sa rédaction, son ressort incitatif basé sur une nouvelle exonération de cotisations sociales pour l'employeur.

Dans ce cadre, les auteurs de cet amendements proposent de s'attaquer aux licenciements des salariés expérimentés en rétablissant la contribution dite "Delalande". Entre 1987 et 2008 en France, toute entreprise qui licenciait un travailleur âgé devait payer une taxe exprimée en termes de mois de salaires du travailleur et croissante avec l'âge de celui-ci. La Cour des comptes avait considéré, dans une analyse de 2013, "un effet significatif et positif d'environ 10 points de pourcentage sur le taux de formation des 45-49 ans dans les grandes entreprises. Cette hausse est expliquée par un effet de complémentarité entre protection de l'emploi et formation, où les entreprises anticipant des coûts

de licenciement accrus investissent davantage dans le capital humain de leurs travailleurs proches de l'âge seuil de la taxe".