

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

30 juin 2025

TRANSPOSITION DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS - (N° 1617)

Commission	
Gouvernement	

**RETIRÉ AVANT DISCUSSION****AMENDEMENT**

N ° 84

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 2**

À l'alinéa 8, substituer aux mots :

« trois cents »

les mots :

« deux cent cinquante ».

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Le projet de loi crée une obligation au minimum quadriennale de négociation dédiée aux salarié·e·s expérimenté·e·s dans les entreprises d'au moins 300 salarié·e·s ; abaisser ce seuil à 250 permet de prendre en compte davantage de structures au regard des standards européens.

Conformément à la recommandation 2003/361/CE les moyennes entreprises sont définies comme ayant moins de 250 salarié·e·s. En France, le décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 « relatif aux critères permettant de déterminer la catégorie d'appartenance d'une entreprise pour les besoins de l'analyse statistique et économique » instaure ce plafond de 250 salarié·e·s pour la définition des PME.

Ainsi par cet amendement le groupe Écologiste et social élargit la couverture de l'obligation à plusieurs centaines d'entreprises supplémentaires situées dans la première strate des ETI (une part significative de ces ETI et des emplois correspondants se situent entre les seuils de 250 et 299 salarié·e·s).

Cela représente plus de 5 500 entreprises, employant près de trois millions de personnes dont des salarié·e·s qui occupent des emplois seniors.

Le seuil de 250 assure aussi la cohérence du droit social en entreprise : c'est le seuil à partir duquel une entreprise doit financer la contribution supplémentaire à l'apprentissage, désigner un·e référent·e handicap et un·e référent·e en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Par cette voie de simplification, il est proposé d'aligner les seuils juridiques sur les classifications statistiques et européennes et d'étendre la diffusion de bonnes pratiques essentielles au maintien en emploi des salarié·e·s expérimenté·e·s et du respect du droit social.