

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

20 octobre 2025

PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2026 - (N° 1907)

Adopté

**AMENDEMENT**

N° AS721

présenté par

M. Colombani, M. Viry, M. Castellani, M. Castiglione, Mme de Pélichy, M. Favennec-Bécot,  
M. Habib, M. Lenormand, M. Mathiasin, M. Mazaury, M. Molac, M. Taupiac, M. Warsmann et  
Mme Youssouffa

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 5, insérer l'article suivant:**

Après l'article L. 241-3-2 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 241-3-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 241-3-3.* – Les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées à l'article L. 2242-2-1 du code du travail sont soumises à un malus sur les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage, en l'absence de négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, ou à défaut d'accord, d'un plan d'action annuel destiné à favoriser l'emploi des salariés expérimentés.

« Le malus est déterminé par voie réglementaire, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance, sur la base de critères clairs. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet amendement propose de rendre obligatoire et effective une négociation sur le maintien en emploi des seniors pour toutes les entreprises de 300 salariés et plus, sous peine de sanction prenant la forme d'un malus sur les cotisations vieillesse. L'objectif est de favoriser l'emploi des seniors dans de bonnes conditions. Cette question aurait d'ailleurs dû être un préalable à toute réforme des retraites. Ils sont un public vulnérable. Le taux d'emploi des 55-64 ans se situe à 56 %, et le taux de chômage augmente au fur et à mesure que les seniors prennent de l'âge.

Notre Parlement vient tout juste d'adopter le projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, qui contient notamment une négociation obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés. C'est une évolution que notre groupe a porté depuis plusieurs années, et celle-ci est à saluer.

Toutefois, afin que ces négociations soient effectives, il convient de les assortir d'une sanction en cas de non-respect. Le dispositif proposé repose sur le dialogue social afin que les mesures mises en œuvre par les entreprises correspondent au mieux aux réalités du travail et des spécificités des métiers et du secteur professionnel.

En cas d'absence d'accord collectif, il est proposé que l'employeur établisse un plan d'action annuel pour favoriser l'emploi des salariés âgés. Ce plan pourrait ainsi prévoir des actions visant à développer et valoriser leurs compétences, des mesures d'aménagement des fins de carrière et d'amélioration de leurs conditions de travail, et déterminer des objectifs de recrutement des salariés âgés.

Une pénalité sous la forme d'un malus sur les cotisations patronales vieillesse serait imposée en cas d'absence d'accord collectif ou de plan d'action, déterminé en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance.