

ASSEMBLÉE NATIONALE

19 juin 2014

EGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - (N° 2043)

Commission	
Gouvernement	

Non soutenu

AMENDEMENT

N° 6

présenté par
Mme Sonia Lagarde

ARTICLE 2 E

Après l'alinéa 5, insérer les quatre alinéas suivants :

« 1° bis L'article L. 2242-5-1 du code du travail est ainsi modifié :

« a) Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« *Art. L. 2242-5-1.* – Les entreprises d'au moins vingt salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité salariale et professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. » ;

« b) À la première phrase du deuxième alinéa, le taux : « 1 % » est remplacé par le taux : « 5 % » et les mots : « du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et » sont supprimés. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le rapport d'information de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat sur la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes souligne qu'il est « regrettable que le dispositif, tel qu'il a été précisé par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 et la circulaire du 28 octobre 2011, ait préféré à la logique d'une amende exigible en une fois au moment du constat de l'infraction, une logique incitative au final peu contraignante. »

En effet, le délai accordé aux entreprises pour se mettre en conformité avec la loi, la possibilité de moduler le montant de la sanction, la latitude laissée à l'entreprise de présenter un plan d'action

unilatéral, à défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle, remettent en cause l'efficacité de la pénalité financière prévue par l'article L. 2242-5 du code du travail.

Cet amendement propose donc d'augmenter la pénalité et de l'appliquer aux entreprises d'au moins 20 salariés. Il supprime par ailleurs la référence aux efforts en matière d'égalité professionnelle constatés par l'autorité administrative afin que cette dernière définisse le montant de la pénalité en fonction des seules défaillances de l'entreprise quant à ses obligations en matière d'égalité salariale.