



N° 5171

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 15 mars 2022.

## PROPOSITION DE LOI

*visant à mettre fin aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à poste égal,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Jean-Luc MÉLENCHON, Mathilde PANOT, Clémentine AUTAIN, Ugo BERNALICIS, Éric COQUEREL, Alexis CORBIÈRE, Caroline FIAT, Bastien LACHAUD, Michel LARIVE, Adrien QUATENNENS, Danièle OBONO, Loïc PRUD'HOMME, Jean-Hugues RATENON, Muriel RESSIGUIER, Sabine RUBIN, François RUFFIN, Bénédicte TAURINE,

Député.es.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, le préambule de la Constitution de 1946 a posé le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

La loi du 22 décembre 1972 a ensuite posé le principe de l'égalité de rémunération "*pour un même travail ou un travail de valeur égale*". Malgré la valse de textes législatifs depuis, des inégalités criantes subsistent toujours entre les femmes et les hommes. Le 3 novembre 2021, à 9h22, les femmes ont commencé à travailler gratuitement par rapport aux hommes pour le reste de l'année 2021 qui n'était pas encore écoulée.

En France, les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 28,5 % à celle des hommes. Dans le secteur privé, elles gagnent en moyenne 16,8 % de moins en équivalent temps plein. En outre, l'écart salarial entre femmes et hommes – à poste équivalent et compétences égales – est toujours de 9 %. À cet écart de salaire, s'ajoutent les inégalités de volume de travail : 78 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Elles ne représentent que 30 % des dirigeants d'entreprise. Elles perçoivent des retraites inférieures de 42 % à celles des hommes. Enfin, la crise sanitaire a mis en avant la féminisation des « métiers en première ligne » : les femmes représentent 86,6 % du personnel infirmier, 66,2 % des professeurs des écoles, 77,7 % professions intermédiaires de la santé et du médical et 70 % des agents d'entretien.

De tels chiffres ne sont pas tolérables en République. L'Avenir en commun prévoit de nombreuses mesures pour lutter contre le système patriarcal et réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes : l'augmentation des sanctions financières et pénales à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale femmes/hommes (amendes et refus d'attribution de marchés publics), création dans l'entreprise d'une commission de contrôle salarié sur l'égalité entre les femmes et les hommes, ou encore lutter contre le temps partiel contraint.

Toutefois, une mesure d'urgence s'impose pour combler l'écart de salaire à travail égal entre les femmes et les hommes qui, comme nous l'avons mentionné plus haut, s'élève à 9 %. D'après le code du travail tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. De même, sont

considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

La présente proposition de loi prévoit par conséquent l'obligation pour un employeur de verser une prime d'égalité salariale équivalente à 10 % du salaire mensuel brut à l'ensemble des salariées de sexe féminin dont la rémunération est inférieure à celle des salariés de sexe masculin d'une entreprise, lorsque cette différence de rémunération contrevient au principe "à travail égal, salaire égal". Ce sera ensuite à l'entreprise en infraction avec la loi de démontrer à l'État que ce versement est inutile parce qu'elle respecte la loi. La charge de la preuve pèsera donc sur l'entreprise. Le premier versement de cette prime devra être réalisé entre le 1<sup>er</sup> et le 31 juillet 2022. Elle sera ensuite obligatoirement versée mensuellement par l'employeur à ses salariées jusqu'à ce que les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes constatés disparaissent dans l'entreprise concernée.

## PROPOSITION DE LOI

### Article unique

- ① I. – À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, une prime de 10 % de leur salaire mensuel brut est attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariées de sexe féminin dont la rémunération est inférieure à celle des salariés de sexe masculin de l'entreprise, conformément aux obligations prévues par l'article 104 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, lorsque la différence de rémunération contrevient au principe « à travail égal, salaire égal » posé par l'article L. 3221-2 du code du travail. Aux termes de l'article L. 3221-4 du même code, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.
- ② II. – Cette prime constitue une mesure de rattrapage temporaire tendant à remédier aux inégalités constatées entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Elle est obligatoirement versée mensuellement par l'employeur à ses salariées jusqu'à ce que les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes constatés disparaissent.
- ③ III. – Elle bénéficie à toutes les salariées liés par un contrat de travail au 1<sup>er</sup> juillet 2022. Son premier versement est réalisé entre le 1<sup>er</sup> et le 31 juillet 2022.
- ④ IV. – Elle ne peut se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise. Elle ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.
- ⑤ V. – La prime attribuée dans les conditions prévues aux I à III n'est pas exonérée d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions prévues aux articles 235 *bis*, 1599 *ter* A et 1609 *quinquies* du code général des impôts ainsi qu'aux articles L. 6131-1, L. 6331-2, L. 6331-9 et L. 6322-37 du code du travail dans leur rédaction en vigueur à la date de son versement. Elle n'est pas exclue des ressources prises

en compte pour le calcul de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale.

- ⑥ VI. – Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article.





