

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 mai 2021

ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE - (N° 4143)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 178

présenté par
M. Viry
-----**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 8 BIS, insérer l'article suivant:**

Le titre IV du livre I^{er} de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 1142-8, il est inséré un article L. 1142-8-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1142-8-1. – I. – Par dérogation, les dispositions prévues aux articles L. 1142-8 à L. 1142-10 s'appliquent aux entreprises de portage salarial d'au moins cinquante salariés permanents fonctionnels tels que définis au 1° de l'article L. 1254-29.*

« II. – Dans les entreprises de portage salarial mentionnées au I du présent article, la détermination des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 prend uniquement en compte les salariés permanents fonctionnels de l'entreprise tels que définis au 1° de l'article L. 1254-29. » ;

2° Après l'article L. 1142-13, il est inséré un article L. 1142-14 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1142-14. – Par dérogation, les dispositions prévues aux articles L. 1142-11 à L. 1142-13 s'appliquent aux entreprises de portage salarial d'au moins mille salariés permanents fonctionnels tels que définis au 1° de l'article L. 1254-29.* »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'entreprise de portage salarial (EPS) ne fait que convertir le chiffre d'affaires de ses salariés portés en salaire, sans lien de subordination. Ce faisant, une EPS ne peut légalement pas agir sur le niveau de salaire qu'elle verse à ses salariés portés, conformément aux dispositions du Code du travail relatives au portage salarial. Pour rappel, une EPS est composée de salariés permanents fonctionnels et de salariés portés (L. 1254-29 du Code du travail), les premiers étant en charge du suivi

administratif des seconds dans leurs missions en portage salarial. Or, contrairement aux entreprises employant seulement des salariés « classiques », une EPS n'a pas à fournir du travail à ses salariés portés (article L. 1254-2 III du Code du travail), elle n'a pas à rémunérer ses salariés portés en l'absence de prestation à une entreprise cliente (L. 1254-21 II) et le contrat de prestation de services qu'elle conclut avec le client ne fait que reprendre les éléments issus de la négociation préalable entre son salarié porté et ledit client (L. 1254-22).

Il ressort de toutes ces dispositions que les EPS n'ont pas de moyen d'action sur les écarts de rémunération entre leurs salariés portés selon leur sexe, puisqu'elles n'ont tout simplement pas de pouvoir de décision sur leur rémunération. Les seuls leviers d'action à leur disposition concernent leurs salariés permanents fonctionnels, salariés « classiques ». Les faits démontrent d'ailleurs une grande variabilité de rémunération des salariés portés, y compris du même sexe, chaque salarié porté exerçant son activité en indépendant libre de déterminer la prestation qu'il fournit et le prix à payer par son client pour la réalisation de cette dernière.

Le présent amendement vise donc à tenir compte de cette particularité dans le calcul de l'index d'égalité professionnelle des EPS, en n'incluant pas, dans ce calcul, les salariés portés. Seuls ses salariés dits permanents fonctionnels seront compris dans la détermination des indicateurs. Par corollaire, les cadres dirigeants des entreprises de plus de mille salariés devant tendre à une parité à moyen terme, comme la proposition de loi le prévoit, les cadres dirigeants des EPS ne seront explicitement constitués que de salariés permanents fonctionnels.