

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 mai 2021

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

Commission	
Gouvernement	

Retiré

AMENDEMENT

N° 180

présenté par
M. Raphan
-----**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 6, insérer l'article suivant:**

L'article L. 1131-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les salariés en fonction des origines et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à poursuivre la démarche de l'index égalité en posant les bases juridiques d'un index permettant de mesurer les écarts éventuels de rémunération entre les salariés en fonction de leurs origines.

Selon une note de France Stratégie sur le coût économique des discriminations au travail et analysant parmi les vingt-et-un motifs de discrimination prohibés par la loi française quatre critères discriminatoires (pour des considérations méthodologiques), que se sont le sexe, l'origine, le lieu de résidence et le handicap : être une femme est le premier facteur de discrimination et d'inégalité sur le marché du travail, suivi de près par l'ascendance migratoire.

En effet, elle démontre des « désavantages comparatifs », en terme de chances d'accès aux hauts salaires et d'accès au top 10 % pour les hommes et les femmes nés dans les DOM et originaires du continent africain. Par exemple en terme d'écart de salaire par rapport aux hommes sans ascendance migratoire :

- une femme née dans les DOM, descendant d'immigré d'Afrique : -13 points

- un homme né dans les DOM, descendant d'immigré d'Afrique : -6 points

- une femme sans ascendance migratoire : -12 points

L'objectif visé n'est pas d'objectiver une discrimination intentionnelle, qui est d'autant plus délicate à opérer, mais bien d'être à l'appui des évaluations indirectes qui consiste à appréhender les discriminations à partir d'une mesure statistique des inégalités dans différents domaines de la vie sociale et de renseigner sur l'ampleur des écarts qui existent dans la réalité entre différentes populations. De nombreux instituts statistiques ont développé des méthodologies solides pour récolter les données sans recourir aux statistiques ethniques et à droit constant dans le respect des recommandations de la CNIL. Par ailleurs, d'autres méthodes sont développées comme renseigner de manière anonyme et auto-déclarative des informations générales, ou encore la méthode dite François Clerc, reconnue et validée par la cour de Cassation. Cet ensemble de méthodologie à disposition permettrait une pleine application de cet amendement.

Nous avons pu faire des avancées notoires, et ce texte y contribue encore, quant aux inégalités liées au sexe ou au handicap dans le monde du travail. Pour ce qui est des origines, tout ou presque reste à faire. Ainsi, de la même manière que nous adoptons une approche globale pour mieux lutter contre la persistance d'importantes pénalités sur le marché du travail pour les femmes, nous pouvons entamer ce travail pour les inégalités en fonction des origines.

Dès lors, nous proposons ici une première brique visant à mieux prendre conscience des écarts éventuels de rémunération entre les salariés en fonction de leurs origines afin d'encourager les entreprises à mieux mesurer et agir contre les discriminations en leur sein, sans pénaliser la non publication ou sanctionner d'un manquement.

Nous précisons que nous avons retenu l'ajout d'un indicateur « origine » et non « lieu de résidence » puisque France Stratégie met en avant que "la pénalité liée au fait d'habiter en ZUS apparaît globalement plus limitée que celle liée aux origines » donc il conviendrait de travailler conjointement en priorité sur les deux critères les plus discriminatoires : sexe et origines.