

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

6 mai 2021

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

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 62

présenté par

Mme Forteza, Mme Bagarry, Mme Cariou, M. Chiche, Mme Gaillot, M. Julien-Laferrière et  
M. Orphelin

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 7, insérer l'article suivant:**

L'établissement d'un programme d'équité salariale est obligatoire dans toute entreprise comptant au moins 11 salariés.

Ce programme détaille :

1° L'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'entreprise ;

2° La description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation ;

3° L'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux ;

4° Les modalités de versement des ajustements salariaux.

Aux fins d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, doivent être regroupés les emplois ayant les caractéristiques communes suivantes :

1° Des fonctions ou des responsabilités semblables ;

2° Des qualifications semblables ;

3° Une rémunération semblable.

---

Une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou masculine si au moins l'une des conditions suivantes est réunie :

1° Elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels ;

2° Au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe ;

3° L'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'entreprise est significatif ;

4° L'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.

Le programme d'équité salariale est établi en association avec les instances représentatives du personnel telles que prévues par le titre I<sup>er</sup> du livre III de la deuxième partie du code du travail. Ce document, actualisé tous les deux ans, est rendu public par voie d'affichage au sein de l'entreprise.

Les modalités d'application du présent article, qui entre en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023, sont définies par décret en Conseil d'État. Le fait de méconnaître ses dispositions est puni d'un an d'emprisonnement et de 50 000 euros d'amende.

### **EXPOSÉ SOMMAIRE**

Aides-soignantes, caissières, infirmières, femmes de ménage... La crise sanitaire nous a rappelé l'importance de nombreux emplois à prédominance féminine, et dont la rémunération n'est pourtant pas toujours à la hauteur de leur valeur sociale. Ce constat a été rappelé par de nombreux citoyens, notamment dans le cadre de la consultation relative au « Jour d'après ».

Dans une étude publiée l'année dernière, l'INSEE en arrivait à la conclusion que les femmes salariées du secteur privé gagnaient en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein, c'est-à-dire pour un même volume de travail.

Si cet écart tend à se réduire au fil du temps, il n'en demeure pas moins important, et révélateur des discriminations fondées sur le genre au sein du monde du travail.

Le présent amendement tend ainsi à corriger ces écarts salariaux, en obligeant les entreprises d'au moins 11 salariés à établir un programme d'équité salariale, prévoyant notamment un ajustement au regard des écarts identifiés. L'équité salariale se distingue du principe « à travail égal, salaire égal », en reposant sur un « salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Inspiré de l'exemple du Québec, cet amendement reprend et adapte de nombreuses dispositions de la loi sur l'équité salariale du Québec, votée en 1996. Cette loi vise à corriger le fait que les emplois historiquement et majoritairement occupés par des femmes ont généralement un niveau global de rémunération moindre que ceux historiquement et majoritairement occupés par de hommes, et vise

donc à offrir à valeur sociale égale le même salaire à une personne occupant un emploi à forte prédominance féminine, qu'à une personne occupant un emploi à forte prédominance masculine.