

ASSEMBLÉE NATIONALE

25 mai 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 904)

Adopté

AMENDEMENT

N° AS1242

présenté par
le Gouvernement

ARTICLE 61

I. – Substituer à l’alinéa 4 les six alinéas suivants :

« *Art. L. 3221-11.* – Les dispositions du présent chapitre sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l’article L. 3211-1, au personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial et au personnel de droit privé des établissements publics administratifs.

« *Art. L. 3221-12.* – Dans les entreprises d’au moins cinquante salariés, l’employeur publie chaque année une mesure des écarts de rémunération, au sens de l’article L. 3221-3, entre les femmes et les hommes, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

« *Art. L. 3221-13.* – Dans les entreprises d’au moins cinquante salariés, lorsque l’entreprise ne respecte pas le principe fixé à l’article L. 3221-2 au regard d’indicateurs définis par décret permettant de mesurer des écarts de rémunération au sens de l’article L. 3221-3, la négociation sur l’égalité professionnelle prévue au 2° de l’article L. 2242-1 porte également sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l’absence d’accord prévoyant les mesures financières de rattrapage salarial, celles-ci sont déterminées par décision unilatérale de l’employeur, après consultation du comité social et économique.

« *Art. L. 3221-14.* – Dans l’entreprise d’au moins cinquante salariés, lorsque le principe fixé à l’article L. 3221-2 n’est pas respecté au regard d’indicateurs définis par décret, l’entreprise a trois ans pour se mettre en conformité. À l’expiration de ce délai, si ces indicateurs démontrent un écart de rémunération entre les femmes et les hommes supérieur à un taux minimal déterminé par arrêté, l’employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l’article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l’année civile précédent l’expiration du délai mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l’autorité administrative, dans des conditions prévues par décret. En fonction des efforts constatés dans l’entreprise en matière d’égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance, un délai supplémentaire d’un an peut lui être accordé pour se mettre en conformité.

« Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale. »

II. –Après l'alinéa 5, insérer les cinq alinéas suivants :

« II *bis (nouveau)*. – L'article L. 2242-8 du même code est ainsi modifié :

« a) Après le premier alinéa, il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« La pénalité prévue au premier alinéa du présent article peut également être appliquée, dans des conditions déterminées par décret, en l'absence de publication des informations prévues à l'article L. 3221-12, ou en l'absence de mesures financières de rattrapage salarial, définies dans les conditions fixées à l'article L. 3221-13. » ;

« b) À la première phrase du deuxième alinéa, les mots : « n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article » sont remplacés par les mots : « ne respecte pas l'une des obligations mentionnées aux deux premiers alinéas du présent article » ;

« c) À la seconde phrase du même alinéa, après le mot : « professionnelle » sont insérés les mots : « et salariale » et les mots : « au même premier alinéa » sont remplacés par les mots : « aux mêmes deux premiers alinéas ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement a pour objet de compléter l'obligation introduite au I du présent article, qui impose aux entreprises d'au moins 50 salariés de s'assurer du respect du principe selon lequel l'employeur doit garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sur le fondement d'indicateurs chiffrés.

Afin de s'assurer de l'effectivité de cette nouvelle disposition il est ainsi proposé :

- de préciser son champ d'application (nouvel article L. 3221-11). En effet le titre du code du travail au sein duquel elle va s'inscrire n'est applicable qu'aux employeurs de droit privé et à leurs salariés. Il est donc nécessaire, afin que le champ de cette nouvelle obligation correspondent à celui des autres dispositions applicables en matière d'égalité professionnelle, notamment en matière de négociation obligatoire et d'information des institutions représentatives du personnel, de préciser qu'elle s'appliquera également aux établissements publics à caractère industriel et commercial et au personnel de droit privé des établissements publics administratifs ;

- d'imposer aux entreprises de plus de cinquante salariés la publication annuelle d'indicateurs relatifs aux écarts de salaires globaux d'une part, et aux écarts de salaire à travail de valeur égale d'autre part (nouvel article L. 3221-12) ; la nature de ces indicateurs, la méthode de calcul qui devra être appliquée pour déterminer les écarts injustifiés, ainsi que les dispositions garantissant leur publicité seront définies par décret ; la non-publication de ces indicateurs sera sanctionnée par une pénalité financière ;

- de contraindre les entreprises qui constateraient un écart de salaire à travail de valeur égale à prévoir une enveloppe de rattrapage salarial dans le cadre de leur négociation sur l'égalité professionnelle (nouvel article L. 3221-13) ; cette nouvelle obligation sera sanctionnée par une pénalité financière ;

- et de sanctionner l'absence de résultat, si, à l'issue d'une période de mise en conformité de trois ans, des écarts salariaux à travail de valeur égale devaient subsister (nouvel article L. 3221-14).