

ASSEMBLÉE NATIONALE

24 mai 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 904)

Non soutenu

AMENDEMENT

N ° AS360

présenté par

M. Descoeur, M. Pradié, M. Sermier, Mme Louwagie, Mme Meunier, M. Straumann,
M. Emmanuel Maquet, M. Leclerc, M. Masson, M. Saddier, M. Bony et M. Abad

ARTICLE 61

Rédiger ainsi l'alinéa 4 :

« Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le respect du principe fixé à l'article L. 3221-2 est garanti notamment sur la base d'un indicateur chiffré et anonymisé mesurant les écarts éventuels de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, entre les femmes et les hommes, établi selon des modalités définies par décret. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'obligation d'introduire ce nouvel indicateur chiffré qui devra aboutir dans les trois ans à venir à une égalité effective de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises, constituerait, si on laissait le seuil de 50 salariés initialement prévu, une double difficulté pour les PME :

- La mise en place de ce nouvel indicateur se matérialiserait soit par des modifications substantielles des logiciels de paie existant, soit par l'achat d'un nouveau logiciel spécifique qu'il faudra certainement intégrer au logiciel de paie existant. Il y aura donc nécessité pour le chef d'entreprise de prospecter, faire installer, faire fiabiliser ce dispositif par l'éditeur du logiciel de paie, ce qui ne pourra pas se faire rapidement après la publication de la loi.

- De surcroît, aucune étude d'impact, aucune préconisation pratique n'a été faite par le ministère du travail sur le sujet : quel impact financier aura sur l'entreprise la mise en place de cet indicateur ?

Le Conseil d'État a, dans son avis sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, attiré l'attention sur les risques potentiels d'atteinte à la vie privée et à la protection des données personnelles qu'un défaut d'anonymisation de l'indicateur chiffré ferait peser sur certains salariés aisément identifiables, notamment dans certaines entreprises ayant des effectifs réduits et œuvrant dans certains secteurs d'activité.

Cette observation est on ne peut plus opportune dans les entreprises de moins de 300 salariés.

- S'agissant des entreprises d'au moins 50 salariés et jusqu'à 250 salariés, la résorption effective des écarts salariaux dans les trois ans qui suivent peut poser de réelles difficultés pour celles qui ont des capacités financières limitées.

Ainsi, pour ces deux raisons principales, il est nécessaire de faire passer le seuil de l'obligation de 50 salariés à 300 salariés.