

ASSEMBLÉE NATIONALE

25 mai 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 904)

Retiré

AMENDEMENT

N° AS591

présenté par

M. Cabaré, Mme Rixain, Mme Couillard, M. Balanant et Mme Gayte

ARTICLE 61

Après l'alinéa 4, insérer les deux alinéas suivants :

« Les entreprises d'au moins cinquante salariés au sein desquelles l'indicateur a révélé un écart de rémunération sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur si cet écart n'a pas été comblé dans un délai fixé par décret.

« Le montant de la pénalité prévue au second alinéa 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 des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même alinéa. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Issu de la recommandation n° 6 du rapport de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, cet amendement vise à assurer l'effectivité du dispositif d'égalité professionnelle en prévoyant une sanction en cas de non-corrrection des écarts de rémunération qui ont pu être constatés grâce au nouvel indicateur.

Dans une logique d'obligation de résultat, il convient de mettre en œuvre un dispositif de sanction en cas d'absence de résultat au bout d'un délai qui pourrait être de trois années. Cette sanction pourrait aller jusqu'à 1 % de la masse salariale, de la même façon qu'est sanctionnée l'absence d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Ce dispositif de sanction doit reposer sur une analyse quantitative du nouvel indicateur chiffré, mais elle doit également prendre en compte une appréciation qualitative, afin tenir compte des situations d'inégalités qui pourraient ne pas être immédiatement visibles par l'indicateur.