

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 juin 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 1019)

Commission	
Gouvernement	

Non soutenu

AMENDEMENT

N° 821

présenté par

M. Descoeur, M. Saddier, M. Leclerc, M. Bony, Mme Dalloz, Mme Anthoine, Mme Bazin-Malgras, M. Brun, Mme Louwagie, Mme Meunier, M. Lurton et M. Viala

ARTICLE 61

I. – À l’alinéa 5, substituer au mot :

« cinquante »

les mots :

« trois cents ».

II. – En conséquence, à la première phrase de l’alinéa 6, procéder à la même substitution.

III. – En conséquence, à la première phrase de l’alinéa 7, procéder à la même substitution.

EXPOSÉ SOMMAIRE

La rédaction actuelle de ce projet de loi conduit à la mise en place d’un nouvel indicateur chiffré et anonymisé destiné à mesurer les écarts éventuels de rémunération (ce qui est déjà prévu au quatrième alinéa de l’article 61 du projet de loi initial) mais également :

- d’imposer aux entreprises de plus de 50 salariés la publication annuelle de ces indicateurs relatifs aux écarts de salaires globaux et aux écarts de salaire à travail de valeur égale,
- de contraindre ces mêmes entreprises constatant un écart de salaire à travail de valeur égale à prévoir une enveloppe de rattrapage spécifique dans le cadre de la négociation sur l’égalité professionnelle, obligation qui en cas de défaut sera sanctionnée par une pénalité financière (à aucun moment dans les phases de concertation ne s’est posée la question de la PME qui au moment

de l'entrée en vigueur de ces dispositions se trouverait dans des difficultés financières et dans l'impossibilité de pouvoir mettre en place une telle enveloppe),

- et de les sanctionner, si au bout de trois ans, les écarts salariaux subsistaient (avec à la clef une pénalité financière conséquente)

Or, la mise en place de ce nouvel indicateur et des dispositions correctives prévues par le législateur, dans un délai aussi contraint, sera, pour les PME entre 50 et 300 salariés, extrêmement complexe à réaliser. En effet, l'application de ces nouvelles dispositions nécessitera des modifications substantielles des logiciels de paie existants, ou l'achat de nouveaux logiciels spécifiques 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 surcroit, aucune préconisation pratique n'a été fait dans le cadre de l'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 et des dispositifs de correction en découlant ?

Par ailleurs, Le Conseil d'État a, dans son avis sur le projet de loi, 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 300 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.

Enfin en ce qui concerne la pénalité financière, outre le fait qu'1 % de la masse salariale nous semble disproportionné, n'est nullement invoqué dans le dispositif de sanction proposé le cas où la PME se trouverait, compte tenu de son état financier (cessation de paiement, redressement judiciaire, quasi faillite, difficultés sectorielles conjoncturelles affectant gravement sa situation financière etc....) dans l'impossibilité de prévoir une enveloppe de ratrappage.

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