



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Différences salariales persistantes entre les femmes et les hommes

Question écrite n° 29158

Texte de la question

M. Jean-Luc Lagleize attire l'attention de Mme la secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, sur les différences salariales persistantes entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est consacrée par les traités internationaux conclus dans le cadre de l'Organisation des Nations unies, par les textes et la jurisprudence de l'Union européenne et, en droit français, par des normes de valeur constitutionnelle et législative. La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a posé les premiers jalons de la parité avec la notion « à travail égal, salaire égal ». La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a confirmé cette égalité. Pourtant, le Comité européen des droits sociaux, dans sa décision notifiée le 20 juillet 2017, a relevé que la France n'était toujours pas en conformité avec la Charte sociale européenne de 1961 en termes d'égalité salariale pour un travail égal, semblable ou comparable, ainsi qu'en terme de représentation des femmes dans la prise de décision au sein des entreprises privées. De même, l'Observatoire des inégalités observe que les hommes gagnent en moyenne 23 % de plus que les femmes. Cet écart, s'explique en partie par la répartition du temps de travail : les femmes occupent 80 % des emplois à temps partiel, soit quatre fois plus que les hommes, et effectuent moins d'heures supplémentaires. Cet écart s'explique aussi par la répartition inégale des métiers. Malgré tout, 11 % des cas d'écart de salaires demeurent inexpliqués et relèvent d'une discrimination pure. Sur les 8,4 millions d'actifs qui perçoivent un salaire inférieur au salaire minimum de croissance (SMIC), 80 % sont des femmes. Cette précarité a des conséquences lourdes sur leur niveau de vie, en particulier lorsqu'elles sont isolées avec des enfants à charge. En outre, plus on progresse dans l'échelle des salaires, plus l'écart entre les femmes et les hommes est important. Plus exposées à la précarité dans l'emploi, elles voient également leurs possibilités limitées par un « plafond de verre » pour l'accès aux postes à responsabilités « mieux rémunérés » avec des déroulements de carrières moins favorables. Enfin, si à poste égal la différence de salaires entre femmes et hommes est quasiment nulle (0,4 %) lorsqu'aucun enfant n'est présent dans la cellule familiale, en revanche, les femmes qui ont eu au moins un enfant gagnent 12,4 % de moins que les hommes. Vient donc s'ajouter la spéculation d'une maternité à venir qui peut constituer un frein à l'embauche et à la promotion. Dans ce contexte, il convient de saluer la mise en place obligatoire, depuis le 1er mars 2019, pour toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés, de l'index de l'égalité femmes-hommes. Cet index, associé à d'éventuelles sanctions financières pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale de l'entreprise, permettra de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. Malgré tout, face à ces chiffres et ces constats, qui témoignent d'une inégalité inacceptable de traitement dans les rémunérations entre les femmes et les hommes, il l'interroge sur les intentions du Gouvernement pour remédier aux différences salariales persistantes entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Texte de la réponse

En déclarant lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes « Grande cause nationale » le Président de la République, a fixé des objectifs ambitieux en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment en matière d'égalité de rémunération avec un objectif de réduction des écarts qui malgré de nombreuses loi persistent aussi bien dans le secteur privé que public. En effet le principe de l'égale rémunération des femmes et des hommes est inscrit dans le code du travail depuis 1972 : « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ». Les lois du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, du 9 novembre 2010, du 26 octobre 2012 et du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ont successivement renforcé les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle, notamment via une négociation unique et globale sur l'égalité professionnelle devant définir des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, des pénalités financières étant prévues en cas de non-respect de ces obligations. Dernière en date, la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel qui permet le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats autour de 5 grands axes : La mise en place de l'index égalité avec 5 indicateurs pour 5 objectifs à la fois réalistes et ambitieux : - La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables - La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes - La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes - Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence - Au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations Dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises devront dédier une enveloppe au rattrapage salarial et un contrôle sera effectué, avec sanctions si ce dispositif n'est pas respecté au bout des trois ans prévus. Les salariés à temps partiel, qui sont à 80 % des femmes, auront les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein. L'obligation de calcul de l'index issue de la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1er septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés depuis le 1er mars 2020. Dans ce cadre le Ministère du Travail a mise en place d'un dispositif d'accompagnement renforcé : Une vingtaine de chefs de petites et moyennes entreprises ont été nommés ambassadeurs de l'égalité professionnelle pour porter, dans toute la France, le sujet de l'égalité professionnelle auprès de leurs pairs et diffuser les bonnes pratiques. Un accompagnement qui a été mis en place sous la forme d'ateliers collectifs pour aider au calcul de l'Index et à la mise en œuvre des mesures correctives. Une hotline téléphonique mise en place depuis janvier 2020 pour aider les entreprises qui rencontreraient des difficultés dans leur calcul et enfin la création d'un outil disponible en ligne « Index Egapro » qui permet aux entreprises de calculer de façon simple et rapide leur index, tout en bénéficiant de l'aide contextuelle en ligne et des questions les plus fréquemment posées. L'ensemble de ces mesures se traduira par une réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ainsi l'analyse détaillée des premiers résultats de l'index égalité des entreprises de plus de 1000 salariés montre qu'elles respectent davantage leurs obligations en matière d'égalité des sexes en 2020 qu'en 2019. Le 4 novembre 2020, le Ministère du Travail et le Ministère en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances ont conjointement annoncé un renforcement de la communication sur les résultats de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Désormais, les scores des entreprises de plus de 250 salariés seront publiés sur le site du ministère du Travail. Par ailleurs, le président de la République a annoncé le doublement du congé paternité, le portant à 28 jours. Cet allongement aura un effet concret pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Luc Lagleize](#)

Circonscription : Haute-Garonne (2^e circonscription) - Mouvement Démocrate et apparentés

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 29158

Rubrique : Femmes

Ministère interrogé : [Égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations](#)

Ministère attributaire : [Égalité femmes-hommes, diversité et égalité des chances](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [5 mai 2020](#), page 3196

Réponse publiée au JO le : [1er décembre 2020](#), page 8745