



N° 5237

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 10 mai 2022.

PROPOSITION DE LOI

visant à renforcer l'effectivité de l'Index de l'égalité professionnelle,

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par

Mme Albane GAILLOT,

députée.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Plafond de verre, préjugés sexistes, surreprésentation des femmes dans les temps partiels, les CDD et les secteurs les moins bien rémunérés, sous-représentation des femmes dans les postes de direction et les salaires les plus élevés, discriminations liées à la maternité... Les inégalités femmes-hommes dans la sphère professionnelle sont nombreuses et se résorbent lentement.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a instauré l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ayant pour objet d'évaluer les moyens mis en œuvre par les entreprises de 50 salarié.e.s et faire progresser l'égalité en leur sein.

Celui-ci est perfectible. Pour cette raison, la députée Albane Gaillot en collaboration avec l'avocate Violaine De Filippis-Abate, suite à l'envoi d'une note à destination de la Ministre déléguée chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances Elisabeth Moreno le 22 février 2022, ont décidé de rédiger la présente proposition de loi dont l'objectif est d'améliorer l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de lui conférer une véritable efficacité.

En son état actuel, l'Index est noté sur 100 points. Il est calculé à partir de 4 indicateurs pour les entreprises de plus de 50 salarié.e.s et plus : l'écart de rémunération, l'écart de répartition des augmentations individuelles, la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité. À ces quatre indicateurs s'en ajoute un cinquième pour les entreprises de plus de 250 salarié.e.s : l'écart de répartition des promotions.

Lorsqu'une entreprise ne publie pas son Index ou l'ensemble des indicateurs de manière visible et lisible, qu'elle ne prend pas de mesures correctives en cas d'Index inférieur à 75 points, ne prévoit pas de négociation d'un accord, n'établit pas un plan d'action, elle peut se voir imposer une pénalité financière, pouvant aller jusqu'à 1 % de sa masse salariale. Il en va de même pour les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s qui n'auraient pas atteint 75 points au bout de trois ans.

L'Index de l'égalité a été une avancée importante en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cependant, alors que des inégalités femmes-hommes dans la sphère professionnelle sont loin d'être éradiquées, les entreprises obtiennent en moyenne des notes très élevées, qui ne reflètent pas la réalité. La note moyenne obtenue par les entreprises est ainsi de 86/100.

S'ajoute que la sanction financière, facultative et peu élevée, n'est pas suffisamment dissuasive. En témoigne la progression très lente de la part des entreprises visées par cette obligation légale qui l'appliquent réellement. Ainsi, en 2022, 39 % des entreprises concernées n'ont pas publié leur note et 156 entreprises ont une note inférieure à 75 points depuis plus de 3 ans.

Au regard de ces constats, il est impératif de réformer l'Index. Il convient d'une part de revoir ses modalités de calcul afin que les notes obtenues reflètent mieux la réalité des inégalités professionnelles femmes-hommes, et d'autre part de mettre en place des sanctions réellement dissuasives.

En premier lieu, les indicateurs qui servent à l'attribution des points sont à revoir. Il appartient au législateur d'en définir la nature, et au décret les modes de calcul et détails. Ainsi, les rédactrices de cette proposition de loi souhaitent rationaliser les critères de l'Index en les incorporant dans un même et unique article du code du travail, dans sa partie législative (**article 1^{er}**), afin de permettre d'améliorer leur effectivité. Seul un critère est actuellement présent dans la partie législative du code du travail.

En second lieu, les sanctions en cas de non-respect du dispositif doivent devenir dissuasives. À ce jour, la sanction pour les entreprises qui obtiennent moins de 75 points sur 100 n'a pas de caractère automatique. Lorsqu'elle est effectivement prononcée, celle-ci est peu élevée, étant fixée au maximum à 1 % de la masse salariale. Ainsi, les rédactrices de cette proposition de loi entendent rendre ces sanctions automatiques, et augmenter la pénalité auparavant fixée à maximum 1 % de la masse salariale, qui représente un montant trop peu élevé pour être réellement dissuasif. Il semble que des entreprises préfèrent prendre le risque de payer cette amende plutôt que d'améliorer l'égalité femmes-hommes en leur sein. Cette proposition de loi prévoit d'augmenter la pénalité à un montant allant de 4 % à 5 % de la masse salariale (**article 2**).

Enfin, la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a instauré des délais allongés et possibilités d'accompagnement dans les entreprises devant assurer une répartition d'au moins 30 % de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes dans les sociétés d'au moins 1 000 salarié.e.s, afin de leur permettre d'atteindre cet équilibre. Les rédactrices de cette proposition de loi ont abaissé ce seuil aux entreprises de 250 salarié.e.s et plus, par souci d'efficacité et de cohérence (**article 3**).

L'article 1^{er} simplifie et rassemble les indicateurs existants pour toutes les entreprises de 50 salarié.e.s et plus, dans un seul article de la partie législative du code du travail et introduit la prise en compte, pour la notation sur l'indicateur n° 6 relatif à l'écart éventuel de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants, d'un seuil de 250 salarié.e.s.

L'article 2 supprime le caractère éventuel de la sanction appliquée aux entreprises ne respectant pas l'Index et la rend obligatoire. Il augmente la pénalité qui était auparavant fixée à 1 % maximum de la masse salariale, en la rendant modulable entre 4 % et 5 % de la masse salariale afin de différencier les différentes situations.

L'article 3 vise à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes en abaissant le seuil des entreprises d'au moins 1 000 salarié.e.s instauré par la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, aux entreprises de 250 salarié.e.s et plus.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

- ① Le chapitre II *bis* du titre IV du livre I^{er} de la première partie du code du travail est ainsi modifié :
- ② I. – L'article L. 1142-8 est complété par sept alinéas ainsi rédigés :
- ③ « Les indicateurs mentionnés à l'alinéa précédent sont les suivants :
- ④ 1° L'écart éventuel de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- ⑤ 2° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation individuelle dans l'année suivant leur retour de congé de maternité ou d'adoption et le taux d'augmentation moyen ;
- ⑥ 3° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations ;
- ⑦ 4° L'écart éventuel de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- ⑧ 5° L'écart éventuel de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- ⑨ 6° Pour les entreprises de deux cent cinquante salariés et plus, le pourcentage de salariés de chaque sexe parmi les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du présent code, d'une part, et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du code de commerce, d'autre part. La proportion de personnes de chaque sexe au sein de chacun des ensembles ne peut être inférieure à 30 %.
- ⑩ II. – L'article L. 1142-11 du code du travail est abrogé.

Article 2

- ① L'article L. 1142-10 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° À la deuxième phrase du premier alinéa, les mots : « peut se voir » sont remplacés par les mots : « se voit ».

- ③ 2° À la première phrase du deuxième alinéa, les mots : « au maximum à 1 % » sont remplacés par les mots : « entre 4 % et 5 % ».
- ④ 3° La dernière phrase du deuxième alinéa est supprimée.

Article 3

- ① I. – L'article L. 1142-12 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 14 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, est ainsi modifié :
- ② 1° À la première phrase du premier alinéa, le mot : « mille » est remplacé par les mots : « deux cent cinquante » et les mots : « au dernier alinéa de l'article L. 1142-11 » sont remplacés par les mots : « au 6° de l'article L. 1142-8 » ;
- ③ 2° À la dernière phrase du premier alinéa, les mots : « peut se voir » sont remplacés par les mots : « se voit » ;
- ④ 3° À la première phrase du deuxième alinéa, les mots : « au maximum à 1 % » sont remplacés par les mots : « entre 4 % et 5 % ».
- ⑤ II. – À la première phrase du premier alinéa de l'article L. 1142-13 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 14 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, le mot : « mille » est remplacé par les mots : « deux cent cinquante » et les mots : « l'obligation prévue au dernier alinéa de l'article L. 1142-11 » sont remplacés par les mots : « le 6° de l'article L. 1142-8 ».

