

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

2 février 2023

PLFRSS POUR 2023 - (N° 760)

|              |  |
|--------------|--|
| Commission   |  |
| Gouvernement |  |

**RETIRÉ AVANT DISCUSSION****AMENDEMENT**

N ° 12282

présenté par

Mme Panot, Mme Hignet, M. Ratenon, M. Chauche, M. Pilato, Mme Simonnet et M. Legavre

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 2, insérer l'article suivant:**

Après l'article L. 1142-10 du code du travail, il est inséré un article L. 1142-10-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1142-10-1.* – Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 du présent code se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de quinze mois pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière.

« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est une majoration du taux net de cotisations définies à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, applicable aux entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés et soumises à la tarification individuelle ou mixte. Les conditions d'application de cette mesure sont fixées par décret. Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du même code.

« En fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance, un délai supplémentaire de onze mois peut lui être accordé pour se mettre en conformité. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Par cet amendement de repli, le groupe de La France insoumise-NUPES souhaite augmenter la pénalité financière des entreprises qui ne respectent pas les objectifs de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Six ans après la création de cette pénalité, force est de constater son faible effet sur la réduction des inégalités de salaire. Selon l'INSEE, tous temps de travail confondus, les femmes sont payées 28,5 % de moins que les hommes. A temps de travail égal, elles touchent 16,8 % de moins. A poste égal (en gommant donc le fait que les métiers occupés par les femmes sont bien moins rémunérés que ceux occupés par les hommes), l'écart de rémunération est de 5,3 %.

Si ces inégalités de salaire à poste égal étaient supprimées, huit milliards d'euros supplémentaires abonderaient les caisses de retraite sous forme de cotisations.

Le Gouvernement choisit de présenter une réforme des retraites qui pénalisera d'abord les femmes. Nous proposons au contraire de contraindre les entreprises à respecter le code du travail en augmentant les pénalités encourues si elles y contreviennent. Cette nouvelle sanction prend la forme d'une surcotisation et abondera le fonds de solidarité vieillesse qui assure le financement des allocations du minimum vieillesse. Les inégalités pendant la vie active se perpétuant à la retraite, plus de 50 % des bénéficiaires de ce minimum vieillesse sont des femmes seules. Il est temps de mettre fin à ces inégalités de salaire.