

ASSEMBLÉE NATIONALE

2 février 2023

PLFRSS POUR 2023 - (N° 760)

Commission	
Gouvernement	

RETIRÉ AVANT DISCUSSION**AMENDEMENT**

N ° 14027

présenté par

Mme Faucillon, Mme Bourouaha, M. Brotherson, M. Castor, M. Chassaigne, M. Chailloux, M. Jumel, M. Dharréville, Mme K/Bidi, M. Le Gayic, Mme Lebon, M. Lecoq, M. Maillot, M. Monnet, M. Nadeau, M. Rimane, M. Peu, M. Sansu, M. Roussel, M. Tellier, M. William et M. Wulfranc

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

L'article L. 1142-8 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les entreprises qui méconnaissent l'obligation de publication prévue au premier alinéa sont redevables d'une pénalité. La pénalité est prononcée dans des conditions fixées par décret après avis des organisations syndicales et des organisations patronales.

« Le produit de cette pénalité est affecté à la caisse mentionnée à l'article L. 222-1 du code la sécurité sociale. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement d'appel vise à sanctionner les entreprises qui méconnaissent l'obligation de publication de l'index égalité salariale hommes/femmes.

Tous contrats confondus, une femme gagne en moyenne 27 % de moins qu'un homme. Pour les seuls emplois à temps plein, cet écart est encore de 19 %. Plus largement, si les femmes représentent aujourd'hui environ 48 % de la population active, elles sont toujours aussi nombreuses à occuper des emplois précaires. Ainsi, 76% des salariés à temps partiels et deux tiers des travailleurs pauvres sont des femmes.

En dépit de quarante ans de lois sur l'égalité professionnelle, celle-ci n'est pas encore réalisée. Ces dernières années, pas moins de huit lois spécifiques ont été votées. L'index égalité hommes femmes mis en place par la loi du 5 septembre 2018, ne remplit pas les objectifs de lutte contre l'écart salarial.

Selon de nombreux syndicats, l'index actuel invisibilise les inégalités de salaires. Notamment par le biais du « seuil de tolérance » de 5 % pour le calcul des écarts de rémunération dans le premier indicateur et le barème de notation.

Par ailleurs, la réalisation de cet index est opaque. Cela s'apparente plus à une auto-évaluation des employeurs que personne ne peut vérifier, qu'à une obligation de mise en œuvre de l'égalité réelle. Les rédacteurs de cet amendement considèrent qu'il est indispensable que les représentants du personnel et l'inspection du travail disposent du détail de calcul, du détail des écarts de rémunérations et inégalités de traitements pour pouvoir vérifier l'index et travailler à des mesures correctives.