

ASSEMBLÉE NATIONALE

2 février 2023

PLFRSS POUR 2023 - (N° 760)

Commission	
Gouvernement	

RETIRÉ AVANT DISCUSSION**AMENDEMENT**

N ° 17340

présenté par

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

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 3, insérer l'article suivant:**

Le VIII de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est ainsi rétabli :

« VIII. – La réduction est supprimée lorsque l'employeur n'a pas conclu d'accord ou de plan relatif à l'égalité professionnelle dans le cadre des obligations définies aux articles L. 2242-1 et L. 2242-3 du code du travail. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à créer une sanction pour les entreprises ne respectant pas les obligations fixées par l'index d'égalité professionnelle en matière d'égalité salariale, sous la forme d'une suppression des exonérations de cotisations sociales patronales. Les rédacteurs de cet amendement estiment qu'un mécanisme de sanction est nécessaire afin d'atteindre cet objectif d'égalité sociale ainsi que pour dégager des financements pour notre système de retraite.

En 1972 déjà était introduit dans la loi le principe "à travail égal, salaire égal". Depuis, nombreuses législations ont rappelé ce principe et l'ont renforcé par une attention aux questions de l'accès aux responsabilités (loi n° 2006-340 du 23 mars 2006). Les syndicats ont obtenu, en 2004, la signature de l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui inscrivait comme premier point l'objectif de réduction des inégalités salariales. Un index d'égalité professionnelle a été implémenté en 2019 pour qu'une attention continue y soit portée et que les employeurs prennent leur part de responsabilité dans ce problème

social et politique. Pourtant, force et lucidité sont de constater que les réponses n'ont pas été à la hauteur du problème et que les résistances sont fortes. Aujourd'hui encore l'écart moyen de salaire entre un homme et une femme est d'environ 24%, un écart qui peut être imputé à d'autres discriminations subies au travail (plafond de verre, temps partiel et contrats précaires imposés...) mais un écart qui demeure et s'élève à plus de 10% à qualifications, expériences, responsabilités et contrats égaux.

Il s'agit là d'une question fondamentale que l'Etat se doit de résoudre au nom du principe d'égalité, les rédacteurs de cet amendement veulent attirer l'attention, dans ce cadre, sur les effets qu'une telle négligence a sur le financement du système de retraite. Qui dit inégalités salariales et bas salaires dit défaillance en terme de cotisations sociales. Selon Sophie Binet, dirigeante confédérale de la CGT, l'égalité salariale dégagerait plus de 5,5 milliards annuels de cotisations retraite supplémentaires pendant une quarantaine d'années. Une étude publiée en 2017 par le Conseil Recherche et Ingénierie Formation pour égalité femme-homme (CORIF) le confirme.