

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

11 octobre 2024

PLF POUR 2025 - (N° 324)

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° I-CF163

présenté par

Mme Garin, Mme Sas, Mme Arrighi, M. Ben Cheikh, M. Lahais, M. Amirshahi, Mme Autain, Mme Balage El Mariky, Mme Belluco, M. Biteau, M. Arnaud Bonnet, M. Nicolas Bonnet, Mme Chatelain, M. Corbière, M. Davi, M. Duplessy, M. Fournier, M. Damien Girard, M. Gustave, Mme Catherine Hervieu, M. Iordanoff, Mme Laernoës, M. Lucas-Lundy, Mme Ozenne, M. Peytavie, Mme Pochon, M. Raux, Mme Regol, Mme Sandrine Rousseau, M. Ruffin, Mme Sebaihi, Mme Simonnet, Mme Taillé-Polian, M. Tavernier, M. Thierry et Mme Voynet

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 26, insérer l'article suivant:**

Les entreprises dont l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, pour des emplois équivalents, dépasse 5 %, sont soumises à une contribution additionnelle fixée à 2 % de la masse salariale annuelle. Les recettes générées par cette contribution sont affectées au budget général de l'État.

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Malgré l'obligation légale de respecter l'égalité salariale, de nombreuses entreprises continuent de maintenir des écarts significatifs. En 2023, les femmes gagnaient en moyenne 15,8 % de moins que les hommes à poste équivalent, un écart qui reste important malgré des progrès législatifs.

Cet amendement a pour objectif de lutter contre les inégalités salariales persistantes entre les femmes et les hommes dans les entreprises en créant une contribution additionnelle pour celles qui affichent un écart de rémunération injustifié supérieur à un certain seuil.

L'amendement propose d'instaurer une contribution spécifique pour les entreprises dont l'écart salarial dépasse un seuil de tolérance fixé à 5 %. Ce seuil est basé sur les écarts salariaux observés dans des entreprises responsables, où des efforts pour l'égalité ont permis de réduire les écarts à des niveaux plus proches de la parité. Pour les entreprises qui ne parviennent pas à réduire cet écart en deçà de ce seuil, une contribution additionnelle sera appliquée.

Le taux de cette contribution est fixé à 2 % de la masse salariale annuelle de l'entreprise. Ce taux a été choisi pour être suffisamment dissuasif tout en évitant d'être excessivement punitif, afin de pousser les entreprises à corriger leurs écarts salariaux. Un taux de 2 % sur l'ensemble de la masse

salariale pourrait représenter un montant significatif pour les grandes entreprises, tout en restant modeste pour les plus petites structures. Cette mesure vise à encourager activement la réduction des écarts salariaux tout en générant des recettes pour l'État.

Les recettes générées par cette contribution seront affectées au budget général de l'État et pourraient également être réorientées vers des programmes de promotion de l'égalité femmes-hommes ou des actions en faveur de la réduction des inégalités économiques entre les sexes.