

ASSEMBLÉE NATIONALE

24 octobre 2024

PLFSS POUR 2025 - (N° 325)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N ° 1515

présenté par
Mme Sandrine Rousseau

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 7, insérer l'article suivant:**

Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

I. – Le chapitre 7 du titre III du livre I est complété par une section 15 ainsi rédigée :

« Section 15 :

« Contribution pour l'égalité professionnelle

« *Art. L. 137-42.* – I – Est instituée, à la charge des entreprises mentionnées à l'article L. 1142-8 du code du travail, une contribution pour l'égalité professionnelle. L'assiette de la contribution est égale au produit des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 perçus par les travailleurs salariés ou assimilés de l'entreprise par le pourcentage mesurant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, 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.

« II. – Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 du même code sont inférieurs à 75 points sur 100, le taux est fixé à 1 %.

« Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés au même article L. 1142-8 sont compris entre 75 et 85 points sur 100, le taux est fixé à 0,5 %.

« Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés au même article L. 1142-8 sont supérieurs à 85 points sur 100, le taux est fixé à 0 %.

« III. – Le produit de cette contribution est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse. » ;

II. – Au 1° de l'article L. 241-3, les mots : « et L. 137-30 » sont remplacés par les mots : « , L. 137-30 et L. 137-42 ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

En 2022, le revenu salarial moyen des femmes était inférieur de 23,5 % à celui des hommes dans le secteur privé. Cet écart s'explique en partie par le moindre volume de travail annuel des femmes, qui sont à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année, et davantage à temps partiel. Cependant, à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes était inférieur de 14,9 % à celui des hommes (données Insee).

Ces inégalités salariales ont des conséquences directes sur les différences de pensions versées par les régimes de retraite aux femmes et aux hommes. Selon la Drees, l'écart de pension entre les femmes et les hommes étaient de 27,9 % en 2021. En excluant les pensions de droits dérivés (notamment les pensions de réversion), cet écart montait même à 39,6 %.

Force est de constater que les dispositifs de droits familiaux à la retraite (majoration de durée d'assurance, assurance vieillesse des parents au foyer et majoration de pensions) ne parviennent pas à compenser, au moment de la retraite, les écarts de revenus tout au long de la carrière. Dans le prolongement des travaux menés par la Cour des comptes en 2022 sur le sujet, le Conseil d'orientation des retraites travaille actuellement sur cette question afin de dégager des pistes de réformes éventuelles de ces dispositifs.

Dans le but d'inciter les entreprises à accélérer le mouvement vers l'égalité salariale et, à défaut, de dégager des recettes permettant de financer des dispositifs de compensation véritablement efficace en matière de droits à la retraite, le présent amendement vise à instaurer une contribution pour l'égalité professionnelle qui serait due par les entreprises soumises à l'obligation de publication de l'index de l'égalité professionnelle.

La taxe serait assise sur un montant équivalent à la masse salariale soumise à cotisation à laquelle serait appliquée le pourcentage correspondant à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes calculé selon la méthodologie applicable pour la détermination de l'index de l'égalité professionnelle. En outre le taux varierait en fonction des résultats obtenus par l'entreprise sur l'index de l'égalité professionnelle. Les entreprises seraient donc doublement incitées à réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes : afin de réduire l'assiette de la taxe (l'écart de rémunération) et son taux (le résultat obtenu sur l'index de l'égalité professionnelle).