

N° 230

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2011-2012

Enregistré à la Présidence du Sénat le 23 décembre 2011

PROPOSITION DE LOI

relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes,

PRÉSENTÉE

Par Mmes Claire-Lise CAMPION, Michèle ANDRÉ, Catherine GÉNISSON,
M. François REBSAMEN et les membres du groupe socialiste et apparentés,

Sénateurs

(Envoyée à la commission des affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Les conquêtes du mouvement féministe pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ont été l'une des grandes évolutions du vingtième siècle. En une centaine d'années, toutes les femmes en France ont progressivement eu accès à l'éducation et à la citoyenneté. Ces conquêtes appartiennent tellement à notre histoire collective que le combat qui les a permises semble achevé et même pour certains appartenir au passé.

L'égalité entre les femmes et les hommes figure dans le **Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946** qui affirme : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.* » Ce droit inscrit dans notre Constitution n'est pourtant pas encore devenu réalité dans plusieurs domaines.

Il en est ainsi en matière professionnelle et salariale malgré de nombreuses dispositions juridiques.

Sur le plan international, en 1951 et 1958, trois conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) affirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale et interdisent toute distinction, exclusion ou préférence en matière d'emploi et de profession fondée sur le sexe.

La convention n° 183 du 15 juin 2000 de l'OIT assure à la femme de retour d'un congé de maternité le droit, lorsqu'elle reprend son travail de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

Pour l'Europe, le Traité de Rome du 25 mars 1957 reprend le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail, en précisant que la rémunération doit être établie sur une même unité de mesure en cas de paiement à la tâche, ou sur un même poste de travail pour un paiement fondé sur le temps.

La directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes pour

l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et aux conditions de travail, précise qu'aucune discrimination fondée sur le sexe, même indirectement par référence à l'état matrimonial ou familial, ne saurait freiner les conditions d'accès des femmes aux emplois, à tous les niveaux de hiérarchie, et à tous les types et niveaux d'orientation et de formation, de perfectionnement et de recyclage professionnels.

En France, la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes a inscrit dans le code du travail (article L. 3221-2) le principe : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. »

La grande loi fondatrice est la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 dite « Loi Roudy ». Elle dispose que le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'applique en matière de recrutement, rémunération, promotion et formation. Une même rémunération doit être octroyée aux personnes effectuant des travaux de valeur égale, ces derniers étant ceux qui *« exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »* (article L. 3221-4 du code du travail).

Elle crée le **rapport de situation comparée (RSC)** que les employeurs doivent élaborer sur les conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, et transmettre pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, puis pour information aux délégués syndicaux et à l'inspecteur du travail.

Ce rapport doit comporter *« une analyse chiffrée permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise la situation professionnelle des hommes et des femmes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. »* Il doit aussi recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée et les mesures prévues pour l'année suivante, accompagnées d'une définition qualitative, quantitative et financière des actions à mener.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dite « Loi Génisson » intègre dans le code du travail plusieurs dispositions protectrices sur le travail de nuit, notamment des femmes enceintes (articles L. 3122-29 et

suivants et articles L. 1225-9 et suivants), sur le harcèlement sexuel (articles L. 1153-1 et suivants), et sur une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections prud'homales et aux élections professionnelles dans l'entreprise (article L. 2324-6) ainsi que dans les jurys de recrutement et de promotion dans la fonction publique. Un RSC des conditions d'emploi et de formation dans la fonction publique est également prévu (article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

S'agissant du rapport de situation comparée, elle complète le contenu obligatoire qui doit désormais comporter une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise « *sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise.* » (article L. 2323-57 du code du travail).

Ces indicateurs doivent être portés à la connaissance des salariés des entreprises de plus de 300 salariés par voie d'affichage (article L. 2323-59 du code du travail). Dans les entreprises d'au moins 200 salariés le comité d'entreprise doit constituer une commission de l'égalité professionnelle chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le RSC (article L. 2325-34 du code du travail).

La loi du 9 mai 2001 instaure également une obligation triennale pour chaque branche professionnelle de négocier sur l'égalité professionnelle sur la base d'un RSC établi notamment pour les domaines suivants : conditions d'accès à l'emploi, formation et promotion, condition de travail et d'emploi, dont celles des travailleurs à temps partiel qui sont à plus de 80 % des femmes (article L. 2241-3 du code du travail).

Elle oblige les entreprises d'au moins 50 salariés à négocier chaque année sur l'égalité professionnelle. Déclenchée à l'initiative de l'employeur ou à défaut à la demande d'un syndicat représentatif, la négociation est engagée à partir du RSC. Si elle conduit à un accord, sa périodicité est portée à trois ans (article L. 2242-5 du code du travail).

Enfin, elle prévoit l'intégration d'objectifs d'égalité professionnelle dans les négociations de branche obligatoires annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications (articles L. 2241-7 et 2241-9 du code du travail), ainsi que dans les négociations annuelles obligatoires dans les entreprises qui doivent porter, outre l'égalité professionnelle, sur les salaires et la durée du travail, le régime de prévoyance maladie,

l'intéressement, la participation et l'épargne salariale et les travailleurs handicapés (article L. 2242-6 du code du travail).

La loi n° 2001 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations institue pour les délégués du personnel un droit d'alerte en matière de discrimination directe ou indirecte en raison du sexe et permet aux organisations syndicales d'engager une procédure à la place du salarié victime de discrimination. Par ailleurs, elle renverse la charge de la preuve devant les Prud'hommes : c'est désormais l'employeur qui doit justifier la mesure contestée en arguant de motifs professionnels objectifs.

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes garantit un accès équilibré des femmes et des hommes aux filières de formation continue (article L. 6112-1 et suivants du code du travail) et inscrit l'intéressement et la distribution d'actions dans la liste des moyens pouvant constituer des discriminations salariales indirectes (article L.1132-1 du code du travail).

Elle précise les dispositions préexistantes en matière d'égalité professionnelle :

- en imposant aux employeurs de plus de 50 salariés de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre (article L. 1142-5 du code du travail).

- en définissant les domaines sur lesquels la négociation sur l'égalité professionnelle doit notamment porter : conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel, articulation entre vie professionnelle et familiale.

- en prévoyant que le plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit prendre en compte les périodes de congé maternité, paternité et présence parentale pour le calcul des droits au titre du DIF, et que les personnes de retour d'un congé maternité ou adoption ont le droit de bénéficier des augmentations générales de salaire accordées pendant leur absence, et de la moyenne des augmentations individuelles de salaires perçues par les salariés de leur catégorie professionnelle (article L. 1225-44 du code du travail).

De plus, la loi du 23 mars 2006 fixait une date butoir au 31 décembre 2010 pour la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes :

- avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération dans les branches entre les femmes et les hommes devaient être supprimés à l'issue d'une négociation spécifique tendant à l'adoption de mesures programmées au cours des négociations annuelles sur les salaires et des négociations annuelles sur les classifications sur la base du RSC de branche. À défaut, le ministre du travail pouvait réunir une commission mixte pour engager cette négociation. (articles L. 2241-9 à 12 du code du travail).

- avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans les entreprises d'au moins 50 salariés devaient être supprimés par l'adoption de mesures spécifiques dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires, prises sur la base du RSC d'entreprise. Les accords devaient être déposés auprès de l'autorité administrative, sous condition que l'employeur ait ouvert « *sérieusement et loyalement* » les négociations sur la résorption des écarts de rémunération.

En contrepartie de ce qui était considéré par le Gouvernement et la majorité parlementaire comme une sujétion imposée aux entreprises, la loi de 2006 prévoyait une aide forfaitaire aux entreprises de moins de 50 salariés recrutant un travailleur temporaire pour remplacer la salariée en congé de maternité. Cette aide a été supprimée par la loi de finances pour 2008.

L'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a institué une sanction financière d'un montant maximum de 1 % des rémunérations applicable au 1^{er} janvier 2012 à l'encontre des entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas conclu d'accord sur l'égalité professionnelle au sens de l'article L. 2245-5 du code du travail, ou, à défaut, qui n'auraient pas défini les objectifs et mesures constituant le plan d'action sur la base de leur RSC.

Le décret d'application n° 2011-822 du 7 juillet 2011 précise les conditions de modulation de la pénalité financière, qui peut être inférieure à 1 %. Cette sanction étant modulable en fonction des « efforts constatés », l'entreprise peut même en être totalement dispensée par l'autorité administrative (Direccte). L'entreprise dispose de six mois après la mise en demeure de l'inspection du travail pour se mettre en conformité avec la loi.

De plus, le nombre d'indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises est réduit à trois critères : l'examen par rapport aux salaires médian et moyen, la durée moyenne entre deux promotions et l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles, ce qui réduit singulièrement la portée du texte.

Il faut rappeler que le texte du projet de ce décret a été rejeté par l'ensemble des représentants syndicaux au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle lorsqu'il leur a été présenté.

Par ailleurs, dans la même logique, constatant qu'un grand nombre d'entreprises n'avaient pas respecté leurs obligations légales en matière d'égalité salariale et professionnelle, **la loi du 9 novembre 2010 a supprimé la date butoir du 31 décembre 2010.**

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que la situation professionnelle des femmes soit toujours marquée par une profonde inégalité salariale et professionnelle. Tous emplois confondus, les femmes ont une rémunération inférieure de 27 % en moyenne à celle des hommes. Cette différence est de 19,2 % pour les seuls travailleurs à temps complet, les femmes étant de surcroît particulièrement victimes du travail à temps partiel subi, particulièrement les moins qualifiées d'entre elles.

Il en résulte que le montant des droits directs à pension de retraite demeure inférieur de 42 % à celui des hommes, les femmes validant deux fois moins souvent des carrières complètes que les hommes, respectivement 41 % contre 86 %.

Pourtant, les textes ayant force de loi en France sont nombreux et explicites. L'adage selon lequel « *Nul n'est censé ignorer la loi* » est ici particulièrement pertinent, nul ne pouvant en effet ignorer les avancées juridiques accomplies en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

Il convient maintenant de faire en sorte que les textes en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes reçoivent pleinement application dans toutes les entreprises.

Il convient de mettre fin sans tarder à l'indulgence coupable qui a prévalu ces dernières années à l'égard des employeurs qui ne respectent pas leurs obligations légales.

Il convient de donner à tous un signe clair de notre volonté de réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes, particulièrement dans le monde du travail, essentiel pour nos concitoyens.

Tel est l'objet de l'article unique de la présente proposition de loi que nous vous demandons d'adopter.

Cet article propose que l'entreprise qui ne sera pas couverte par un accord relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes à la date du 1^{er} janvier 2013, perde le bénéfice des exonérations de cotisations sociales et des réductions d'impôt qui lui sont, le cas échéant, applicables.

D'autre part, s'agissant du rapport de situation comparée, ainsi que de l'avis des institutions représentatives du personnel afférant, le défaut de transmission à l'inspection du travail sera sanctionné par une pénalité d'un montant fixé à 1 % de la masse salariale de l'entreprise.

PROPOSITION DE LOI

Article unique

- ① Après le second alinéa de l'article L. 2242-7 du code du travail, il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :
- ② « À compter du 1^{er} janvier 2013, en l'absence de la signature d'un accord résultant de la négociation prévue aux deux premiers alinéas, aucune entreprise ne peut bénéficier d'allègement ou d'exonération sur les cotisations prévues à l'article L. 241-1 du code de la sécurité sociale ni d'aucune réduction d'impôt prévue par le code général des impôts. ».
- ③ Après le premier alinéa de l'article L. 2323-57 du code du travail, il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :
- ④ « Dans un délai de quinze jours après l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des représentants du personnel ou de la commission de l'égalité professionnelle, l'employeur transmet le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, ainsi que l'avis à l'inspecteur du travail. À défaut de cette transmission, l'employeur est soumis à une pénalité équivalente à 1 % de la masse salariale. Les modalités de recouvrement sont fixées par décret. »