

TRANSPARENCE EN MATIERE DE REMUNERATION POUR LES HOMMES ET LES FEMMES

EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES : CONTEXTE

Dès 1957, le traité de Rome consacrait le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou pour un travail de même valeur (article 119 CEE). Le droit à l'égalité entre les sexes est une des valeurs et missions essentielles de l'Union européenne.

La Commission européenne s'efforce donc de garantir un traitement juste et égal pour les hommes et les femmes au travail. La directive refonte de 2006, sur la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (2006/54/EC), a eu pour effet d'introduire en France de nouvelles interdictions pour lutter contre les discriminations notamment dans le domaine des conditions de travail et de promotion professionnelle (loi du 27 mai 2008, 2008-496).

Quant au gouvernement actuel, il s'est engagé à supprimer l'écart salarial en France d'ici la fin du quinquennat (avril 2022). En 2014, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes était de 24% et 9 points d'écart salarial étaient considérés comme non justifiés. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (loi du 5 septembre 2018, 2018-771) a créé l'index de l'égalité salariale. Cet outil permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre leurs salarié(e)s.

Au sein de l'Union européenne, en 2020, l'écart entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes est de 16%. C'est pour cette raison que la Commission souhaite intervenir sur le sujet de la transparence des rémunérations et ainsi réduire le taux de discriminations salariales fondées sur le sexe.

UN RISQUE ADMINISTRATIF POUR LES PME

La CPME accueille positivement le lancement de cette initiative pour diminuer l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Comme l'a démontré la Commission, des efforts doivent encore être réalisés pour atteindre une égalité salariale réelle.

La CPME souligne toutefois que les chefs d'entreprise de petite et moyenne taille subissent de lourdes charges administratives pour mettre en œuvre la législation nationale et européenne. Elaborer des mesures contraignantes de transparence aurait donc pour conséquence d'en créer de nouvelles qui alourdiraient davantage leur quotidien.

Le principe du « penser aux petits d'abord » (« *Think Small First* ») doit être mieux pris en compte et appliqué dans le cadre de cette initiative, pour ne pas défavoriser les PME.

En France, l'index de l'égalité femmes-hommes n'est appliqué qu'aux entreprises de plus de 50 salariés¹. Celles-ci sont soumises à une obligation de résultat d'ici 2022 : si elles n'atteignent pas l'objectif, elles pourront être sanctionnées jusqu'à 1% de leur masse salariale. Leur index est publié chaque année pour constater les progrès effectués au fil des années. L'exception des entreprises de moins de 50 salariés atteste des difficultés administratives qui peuvent peser sur les PME.

C'est pourquoi la CPME demande que la situation des petites et moyennes entreprises soit prise en compte, au niveau européen, dans le cadre de cette nouvelle initiative. D'ailleurs, le Parlement européen, dans sa récente résolution adoptée le 30 janvier 2020 sur l'écart de salaire entre hommes et femmes², a souligné cette impérieuse nécessité : [la directive] « *devrait avoir un vaste champ d'application en tenant dûment compte des spécificités des petites et moyennes entreprises* ».

Elles doivent être **exemptées de toute mesure contraignante en matière de transparence des rémunérations**.

SOLUTIONS POUR LUTTER CONTRE LES ECARTS DE SALAIRES

La CPME soutient toutes mesures volontaires pour réduire l'écart de salaire entre hommes et femmes.

L'échange de bonnes pratiques, le lancement de programmes d'éducation et des campagnes d'information sur les écarts de salaire non justifiés sont des mesures non contraignantes, qui peuvent être portées par les entreprises, la société civile et l'Etat pour inciter à la consécration du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

¹ Article 104 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
² 2019/2870(RSP), proposition de résolution B9-0073/2020 para 3.