

ASSEMBLÉE NATIONALE
CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
QUINZIÈME LÉGISLATURE

PROPOSITION DE LOI
visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

présentée par Madame
Marie-Pierre Rixain

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

En septembre 2018, devant l'Assemblée générale des Nations unies, le Président de la République a appelé à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause mondiale. Un engagement renouvelé à l'occasion du G7 qui s'est tenu à Biarritz, en août 2019, lors duquel les États membres, tout comme le Chili, l'Australie, l'Inde, le Sénégal et le Rwanda se sont engagés à mettre en œuvre, dans leur pays, une loi fondée sur les recommandations du Conseil consultatif pour l'Égalité Femmes-Hommes constitué à cette occasion.

L'histoire des droits économiques et professionnels des femmes est relativement récente. Rappelons que ce n'est que le 13 juillet 1965 que le Parlement a voté la loi n°65-570 autorisant les femmes à ouvrir un compte en banque à leur nom et à travailler sans le consentement de leur mari. Un geste qui doit trouver son achèvement dans l'assurance, pour chaque individu, de pouvoir jouir des revenus de son travail ou des prestations sociales décidées par la solidarité nationale.

Si la loi accorde désormais également et indistinctement les mêmes droits aux femmes et aux hommes, nous constatons, dans la pratique, qu'à poste égal, les femmes gagnent 10,5% de moins que les hommes ; qu'elles ont 30% de chances en moins d'être financées par les principaux fonds de capital-risque que les hommes ; qu'aucune femme ne préside une société du CAC 40. Pire, l'écart entre le capital détenu par les femmes et les hommes s'est considérablement accru, passant de 9% en 1998 à 16% en 2015. Face à ces chiffres, le diagnostic est collectivement partagé : accélérer la participation des femmes au système économique et professionnel, trop longtemps restées en retrait.

En cause, des rôles sociaux qui pèsent encore lourdement sur les choix de vie de chacune et chacun d'entre nous. Les femmes occupent plus de 80% des emplois à temps partiel, notamment, parce qu'elles ont davantage besoin que les hommes de concilier temps professionnel et temps familial en raison d'une charge domestique qui leur incombe encore trop. Une charge décuplée pour les mères célibataires qui constituent 85% des familles monoparentales. Alors qu'une famille sur quatre est aujourd'hui monoparentale, et qu'un tiers des familles monoparentales vit en-deçà du seuil de pauvreté, il est urgent de poursuivre un effort appuyé à leur égard. A ce titre, si la formation demeure la première garantie à la capacité de réussite des individus, les difficultés d'accès à des modes de garde satisfaisants et abordables restent le premier obstacle au marché du travail pour les familles monoparentales. L'idée que

l'autonomisation de chaque individu requiert, inévitablement, des conditions économiques et professionnelles pour se réaliser implique de garantir à tous les mêmes chances sur un marché du travail en pleine mutation.

Pour cela, il est également indispensable d'agir en faveur d'un meilleur équilibre des filières d'enseignements et de lutter contre les biais de genre qui façonnent encore trop des choix fondateurs qui devraient pourtant être libres. Période cruciale pour la formation des esprits, l'esquisse des carrières professionnelles et la construction des parcours de vie, l'éducation, en perpétuant des stéréotypes sur le rôle et la place des individus dans la société, peut manquer son geste initial d'émanciper et être à l'origine de bien des inégalités. Pour preuve, le déséquilibre constaté et documenté entre les différentes filières : les femmes ne représentent que 26% des promotions des écoles d'ingénieurs contre 70% des promotions en licences de lettres. Or, la plupart des usages et des métiers de demain s'inventent grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication : il est donc essentiel que les femmes aient les mêmes opportunités, les mêmes atouts et les mêmes compétences que les hommes pour les concevoir et en bénéficier pleinement

La loi n°2011-103 du 27 janvier 2011 dite « loi Copé-Zimmermann », dont nous célébrons cette année les 10 ans, a produit ses effets : grâce à l'instauration de quotas, les femmes sont plus de 40% dans les conseils d'administration des grandes entreprises françaises. La France peut même se féliciter d'être à la première place au sein de l'Union européenne. Néanmoins, l'effet de ruissellement attendu, du moins espéré, de ces quotas dans les instances de direction des entreprises se fait toujours attendre : les femmes ne représentent que 17,5% des membres des comités exécutifs. C'est pourquoi, il convient de passer à une seconde étape en promouvant activement la présence de femmes aux postes à responsabilité. L'action sur le plafond de verre permet d'intervenir à tous les niveaux de la chaîne des responsabilités de l'entreprise en accélérant les carrières de toutes les femmes. De même, des mesures de transparence, nécessaires à la discussion collective en matière d'égalité salariale, doivent être permises pour améliorer un outil comme l'index de l'égalité professionnelle, sans toutefois déstabiliser sa structure récemment installée.

Des objectifs qu'il est crucial d'accompagner alors que l'incertitude de l'avenir pèse actuellement sur l'économie nationale comme mondiale. A l'instar de l'entrepreneuriat des femmes, potentiel de croissance non négligeable, il convient de lever les contraintes qui empêchent la performance collective et la réussite individuelle.

L'alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, inclut dans notre bloc de constitutionnalité, proclame que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Plus qu'une déclaration, il s'agit là d'une garantie faite aux femmes de notre pays, et qui exige une obligation de résultat mise à la charge de l'Etat à l'égard des citoyennes. C'est pourquoi, cette proposition de loi entend accélérer l'égalité économique et professionnelle grâce à une approche globale à même de réduire l'écart de 28,5 % de rémunération globale entre les femmes et les hommes qui recouvre l'ensemble des inégalités auxquelles les femmes doivent faire face quotidiennement. L'effectivité des droits des femmes requiert des politiques volontaristes qui constituent autant d'opportunités pour les individus, les entreprises et la société.

L'article 1^{er} prévoit l'obligation de versement du salaire sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est le détenteur ou co-détenteur.

L'article 2 prévoit l'obligation de versement des prestations sociales sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est le détenteur ou co-détenteur.

L'article 3 donne accès aux bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant à des dispositifs de formation professionnelle dès la fin de leurs droits à cette prestation.

L'article 4 étend le bénéfice de places réservées en crèches aux familles monoparentales bénéficiaires de l'allocation de soutien familial pour leur permettre de prendre un emploi, de créer une activité ou de participer aux actions d'accompagnement professionnel.

L'article 5 pose les bases légales préalables à la construction d'un index de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements du supérieur. Index qui devra être élaboré conjointement avec les conférences d'établissements, dans le respect de leur autonomie, dans le but d'objectiver les inégalités qui perdurent et mettre en place les dispositifs adéquats pour les réduire. L'article veille, en outre, à la mixité des jurys d'admission mis en place pour intégrer les établissements supérieurs spécialisés.

L'article 6 généralise les dispositions relatives à l'index d'égalité professionnelle adoptées en LFSS 2021 en prévoyant la publication de l'ensemble des indicateurs constitutifs du score global des entreprises, ainsi que des mesures de correction.

L'article 7 prévoit que les entreprises de plus de 1000 salariés publient, chaque année, une photographie genrée des 10% de postes à plus hautes responsabilités en leur sein dans le but d'atteindre une proportion minimale de représentation d'un sexe parmi ces postes de 30% à 5 ans et 40% à 8 ans.

L'article 8 entend augmenter le financement de l'entrepreneuriat des femmes en introduisant des objectifs de mixité dans la politique de soutien à la création et au développement d'entreprises de Bpifrance, s'agissant plus particulièrement de la composition des comités de sélection des projets ainsi que des équipes dirigeantes des projets bénéficiaires.

Enfin, **l'article 9** décrit les mécanismes de compensation des dépenses des charges pour l'État et les organismes de sécurité sociale.

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE 1^{er}

I.- Le premier alinéa de l'article L. 3241-1 du code du travail est complété par les mots : « *dont le salarié est le titulaire ou le co-titulaire* ».

II.- Le I entre en vigueur deux ans après la publication de la présente loi.

ARTICLE 2

I. - Les prestations mentionnées aux articles L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles, L. 5422-1 du code du travail, L. 323-1 et L. 843-1 du code de la sécurité sociale sont versées par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal dont le bénéficiaire est le titulaire ou le co-titulaire.

II.- Le I entre en vigueur deux ans après la publication de la présente loi.

ARTICLE 3

Le premier alinéa de l'article L. 531-4-1 du code de la sécurité sociale, est complété par une phrase ainsi rédigée : « *Elle prévoit également leur accès aux dispositifs de formation professionnelle dès la fin de leurs droits à cette prestation.* ».

ARTICLE 4

Au premier alinéa de l'article L. 214-7 code de l'action sociale et des familles après le mot : « personnes » sont insérés les mots : « *mentionnées au premier alinéa de l'article L. 523-2 du code de la sécurité sociale ainsi que de personnes* ».

ARTICLE 5

I.- Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° L'article L. 612-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« *Pour chacune des formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieures, les établissements mentionnés au troisième alinéa du présent article publient chaque année des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.* ».

2° Au début du titre VII du livre VI de la troisième partie du même code, il est inséré un chapitre préliminaire ainsi rédigé :

« *Chapitre préliminaire*
« *Dispositions communes*

« *Art. L. 670-1.- A l'exception de l'accès aux formations de fonctionnaire stagiaire, lorsqu'un jury de sélection ou de concours est constitué pour l'accès aux formations dispensées par ces*

établissements, sa composition respecte une proportion minimale de 30 % de personnes de chaque sexe. ».

3° Aux articles L. 681-1, L. 683-1 et L. 684-1 du même code, les mots : « *loi n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants* » sont remplacés par les mots : « *loi n° du visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle* ».

II- Les I entre en vigueur deux ans après la publication de la présente loi.

ARTICLE 6

L'article L. 1142-8 du code du travail est ainsi modifié :

1° Après le mot « *année* » sont insérés les mots « *l'ensemble* ».

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé : « *Lorsque les résultats obtenus par les entreprises se situent en-deçà d'un niveau défini par décret, l'employeur est tenu de fixer des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs. L'employeur publie chaque année ces objectifs et les mesures de correction retenues, selon des modalités définies par décret.* »

ARTICLE 7

I. Le chapitre II du titre IV du livre Ier de la première partie du code du travail est complété par un article L. 1142-11 ainsi rédigé :

« Art. L. 1142-11 - *Dans les entreprises d'au moins mille salariés, l'employeur publie chaque année un indicateur relatif aux écarts de représentation entre les femmes et les hommes aux postes à plus forte responsabilité mentionnées à la deuxième phrase du 2° de l'article L. 22-10-10 du même code, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.* »

II. A. Le premier alinéa de l'article L. 1142-11 du même code dans sa rédaction résultant du I du présent article est complété par une phrase ainsi rédigée :

« *Cet indicateur décrit les actions mises en œuvre pour permettre une représentation minimale de 30 % de chaque sexe, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.* »

B. Le A entre en vigueur cinq ans après la publication de la présente loi.

III. A. Au premier alinéa de l'article L. 1142-11 du même code dans sa rédaction résultant du II du présent article, le taux « *30 %* » est remplacé par le taux « *40 %* ».

B. Le A entre en vigueur huit ans après la publication de la présente loi.

IV. A Le chapitre II du titre IV du livre Ier de la Ière partie du code du travail est complété par un article L. 1142-12 ainsi rédigé :

« Art. L. 1142-12 - *Dans les entreprises d'au moins mille salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard de l'indicateur mentionné à l'article L. 1142-11, se situent en deçà*

d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité. A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière. Dès lors qu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du présent alinéa, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-8.

Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 2 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret. En fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance, un délai supplémentaire de deux ans peut lui être accordé pour se mettre en conformité.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale. »

B. Le A entre vigueur huit ans après la publication de la présente loi.

ARTICLE 8

I. L'ordonnance n°2005-722 du 29 juin 2005 relative à la Banque publique d'investissement est ainsi modifiée :

1° Au troisième alinéa de l'article 1A, le mot « *féminin* » est remplacé par les mots « *des femmes* ».

2° Après l'article 1A, il est inséré un article 1B ainsi rédigé :

« Art. 1B : Les actions de soutien de la Banque publique d'investissement en faveur de l'entrepreneuriat et du développement des entreprises sont menées en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes, d'une part, parmi les bénéficiaires de ces actions et, d'autre part, au sein des comités de sélection des projets, dont la proportion des membres de chaque sexe ne peut être inférieure à 30 %.

Un décret détermine les objectifs de progression de la part des femmes et des hommes bénéficiant des actions de soutien en faveur de l'entrepreneuriat et du développement des entreprises ainsi que les modalités permettant de parvenir à une représentation équilibrée parmi les bénéficiaires. »

II. A – A l'article 1B de l'ordonnance n°2005-722 du 29 juin 2005 relative à la Banque publique d'investissement dans sa rédaction résultant du I, le taux : « 30 % » est remplacé par le taux : « 40 % ».

B- Le A entre en vigueur trois ans après la publication de la présente loi.

ARTICLE 9

La charge pour les organismes de sécurité sociale est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575A du code général des impôts.