

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

1 7 ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission des affaires sociales

- Audition de Mme Véronique Riotton, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, Mme Virginie Duby-Muller, Mme Agnès Firmin Le Bodo et Mme Karine Lebon, rapporteuses, sur le rapport d'information déposé par la délégation sur l'égalité salariale (n° 2370)..... 2
- Présences en réunion 9

Mardi

12 mai 2026

Séance de 16 heures 30

Compte rendu n° 71

SESSION ORDINAIRE DE 2025-2026

**Présidence de
Mme Annie Vidal, vice-
présidente**



La réunion commence à seize heures trente

(Présidence de Mme Annie Vidal, vice-présidente)

La commission des affaires sociales auditionne Mme Véronique Riotton, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, Mme Virginie Duby Muller, Mme Agnès Firmin Le Bodo et Mme Karine Lebon, rapporteures, sur le rapport d'information déposé par la délégation sur l'égalité salariale (n° 2370).

Mme Annie Vidal, présidente. La directive (UE) 2023/970 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit doit être transposée en droit interne d'ici le 7 juin prochain. Un projet de loi sera donc déposé à cette fin et, le moment venu, il reviendra à notre commission de l'examiner.

Dans cette perspective, il a paru utile que la présidente et les rapporteures de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes viennent nous présenter leur rapport d'information sur l'égalité salariale.

Mme Véronique Riotton, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes. Notre rapport est le fruit d'un travail approfondi, nourri par de nombreuses auditions menées dans le cadre de la mission d'information. Il met en lumière une réalité que nous connaissons bien, mais qu'il est toujours nécessaire de documenter avec précision : le caractère profondément systémique des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Ces inégalités s'enracinent dans des mécanismes multiples et imbriqués : la dévalorisation persistante des métiers féminisés, le poids des stéréotypes de genre, la concentration des femmes dans le temps partiel subi, les freins à l'accès aux responsabilités et aux métiers fortement rémunérés, ou encore les effets de la discrimination et de la violence au travail.

La transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, que nous devons théoriquement réaliser d'ici le 7 juin, constitue l'un des grands rendez-vous de cette année. Au-delà de l'aspect calendaire, les enjeux sont considérables. Il faut d'abord garantir une transposition fiable, fidèle et ambitieuse, à la hauteur des attentes mais aussi de la place de la France sur ces questions depuis de nombreuses années. Il s'agit aussi d'assurer l'effectivité des mesures en accompagnant les entreprises, notamment les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME), avec des outils clairs, opérationnels et sécurisés juridiquement.

C'est pourquoi nous appelons à un texte de transposition qui respecte nos engagements, les ambitions affichées par la France depuis 2018, et qui s'appliquera indistinctement aux salariés du secteur privé comme à ceux de la fonction publique. Nous enjoignons donc le Gouvernement à nous présenter un texte et à l'inscrire au plus vite à notre ordre du jour.

Mme Virginie Duby-Muller, rapporteure de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes. Si la délégation aux droits des femmes a

décidé d'entreprendre il y a un an une mission d'information sur l'égalité salariale, c'est que celle-ci joue un rôle central pour parvenir à l'égalité professionnelle, qui est la garantie de l'indépendance économique des femmes et de leur autonomie. Tant que les femmes sont en situation de dépendance économique, elles restent vulnérables aux violences intrafamiliales et exposées à la précarité, y compris lorsqu'elles arrivent à la retraite.

Entre 1995 et 2023, l'écart de revenu salarial entre femmes et hommes a diminué d'un tiers. Toutefois, en 2023, dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des femmes restait inférieur de 22,2 % à celui des hommes. 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, même à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur de 14,2 % à celui des hommes. Ces différences de salaire s'expliquent par la répartition genrée des professions : les femmes n'occupent pas les mêmes emplois, ne travaillent pas dans les mêmes secteurs que les hommes et accèdent moins aux postes les plus rémunérateurs. Néanmoins, même en comparant des hommes et des femmes qui ont le même métier, le même âge et qui sont dans la même entreprise, il subsiste un différentiel de l'ordre de 4 %, qui correspond à de la discrimination pure.

L'urgence à agir est donc patente. Plusieurs leviers doivent être actionnés pour remédier à l'ensemble de ces écarts, dont les causes sont différentes et dont les effets cumulatifs défavorisent les femmes de manière structurelle. Afin d'accompagner au mieux cette transposition et d'animer un dialogue avec le ministère du travail, nous avons formulé dans notre rapport des recommandations très concrètes. Six d'entre elles sont consacrées à l'accompagnement des PME pour une mise en œuvre opérationnelle et soutenable de la directive.

La recommandation n° 3 prévoit un accompagnement renforcé des entreprises de 50 à 250 salariés pour leur fournir les outils nécessaires au calcul du septième indicateur, relatif à l'écart de rémunération par catégorie de travailleurs.

La recommandation n° 4 vise à mettre en place des tests TPE-PME afin de vérifier la faisabilité des obligations et de procéder à des ajustements.

La recommandation n° 5 reporte, pour les entreprises de moins de dix salariés, les obligations d'information sur les branches professionnelles.

La recommandation n° 10 propose d'élaborer des modules de formation pour les entreprises de moins de 250 salariés.

La recommandation n° 11 crée une obligation de révision des classifications au niveau des branches sur la base de critères objectifs non sexistes.

La recommandation n° 1 déploie dans chaque département d'outre-mer un dispositif d'appui opérationnel.

Le rapport comporte neuf recommandations destinées à transformer les obligations juridiques en droits effectifs pour les salariés.

La recommandation n° 7 spécifie que la fourchette de rémunération dans une offre d'emploi ne doit pas présenter un écart de plus de 10 %.

La recommandation n° 8 rend obligatoire sur les sites d'offres d'emploi la mention qu'il est interdit aux employeurs de demander aux candidats leur salaire actuel ou antérieur.

La recommandation n° 9 prévoit un affichage dans toutes les entreprises informant les salariés sur la manière d'obtenir des informations sur leur niveau de rémunération.

La recommandation n° 12 désigne le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes comme organisme de suivi.

La recommandation n° 13 préconise d'augmenter les effectifs de l'inspection du travail.

La recommandation n° 14 prévoit que l'action de groupe pour les salariés du droit privé relève du conseil de prud'hommes et non du tribunal judiciaire.

La recommandation n° 15 demande de prendre en compte les compétences non techniques des métiers à prédominance féminine pour la construction des catégories relatives au septième indicateur.

La recommandation n° 16 substitue aux critères actuels du code du travail ceux de la directive : les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail.

Enfin, la recommandation n° 2 vise à mettre en place un plan d'action interministériel pour l'égalité salariale en outre-mer.

Lors de notre rendez-vous avec le ministre du travail et des solidarités le 17 février 2026, nous avons mis l'accent sur nos priorités : la transparence dès l'embauche, la transparence dans l'entreprise, l'accompagnement des PME, la structuration du volet « sanctions » dès l'élaboration du projet de loi pour que les entreprises prennent conscience de leurs nouvelles responsabilités. Nous avons plaidé pour que l'action de groupe relève du conseil de prud'hommes, et souligné l'importance de désigner un organisme de suivi, comme le prévoit l'article 29 de la directive. S'agissant de la répartition entre le législatif et le réglementaire, il est indispensable que le projet de loi ne se contente pas de simples déclarations de principe. Enfin, nous avons insisté sur la nécessité d'adapter le dispositif aux territoires ultramarins.

Pour conclure, nous avons manifesté notre inquiétude quant au calendrier, le projet de loi n'étant toujours pas finalisé ni inscrit à l'ordre du jour, alors que la transposition doit être effectuée au plus tard le 7 juin 2026.

Mme Karine Lebon, rapporteure de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes. Le cabinet du ministre a fini par nous transmettre le projet de loi, que nous avons examiné attentivement. Autant le dire clairement : le compte n'y est pas.

Tout d'abord, le texte transmis est incomplet, puisque nous n'avons reçu que le volet relatif aux salariés du secteur privé, alors que la directive concerne aussi les agents publics.

D'autre part, le projet de loi suscite de fortes inquiétudes sur le fond. Trop de dispositions essentielles sont renvoyées au décret, parmi lesquelles l'énumération et la définition des nouveaux indicateurs, la définition du pourcentage déclenchant l'évaluation conjointe des rémunérations, ou encore le droit à l'information.

Certaines dispositions, comme celles qui concernent les sanctions, traduisent imparfaitement les obligations de la directive. Le projet prévoit une pénalité de 450 euros, ce qui n'a rien de dissuasif pour une grande entreprise. En outre, la rédaction relative aux offres d'emploi est également datée, faisant encore référence aux journaux et périodiques, alors que l'essentiel du recrutement passe aujourd'hui par les plateformes numériques.

La définition du travail de valeur égale est aussi un problème. Le projet se contente d'ajouter quelques mots au droit existant sans reprendre pleinement l'approche de la directive et ses quatre critères. Enfin, le renversement de la charge de la preuve est affaibli par une formulation plus restrictive que celle de la directive.

Le projet de loi prévoit que certaines dispositions pourraient entrer en vigueur à une date fixée par décret, ce qui soulève le risque de voter un texte tardif, incomplet, dont les dispositions importantes seraient encore différées.

Plusieurs éléments importants de la directive sont carrément absents du projet de loi : aucun organisme de suivi n'est désigné ; le soutien aux employeurs de moins de 250 salariés n'est pas prévu ; la transparence de la fixation des rémunérations et de leur progression est absente, tout comme le droit à une indemnisation intégrale sans plafond pour les victimes de discrimination.

Enfin, les outre-mer sont absents du texte. Aucune de nos recommandations spécifiques ne trouve de traduction dans le projet de loi. Or, dans les outre-mer, les femmes subissent des difficultés particulières qui exigent une réponse adaptée.

En l'état, le projet de loi qui nous a été transmis ne répond pas aux attentes. Il inquiète les organisations syndicales et ne rassure pas davantage les entreprises. L'égalité salariale ne peut plus attendre. Les femmes ont besoin d'un droit effectif, contrôlé, appliqué et opposable. C'est à cette condition que la transposition de cette directive ne sera pas un rendez-vous manqué et deviendra un outil concret de justice sociale.

Mme Annie Vidal, présidente. Nous en venons aux interventions des orateurs des groupes.

Mme Sandrine Dogor-Such (RN). Depuis des décennies, notre droit proclame le principe « à travail égal, salaire égal ». Pourtant, la réalité reste bien différente. Le rapport met en évidence plusieurs causes structurelles : l'impact de la maternité, le poids du temps partiel subi, la concentration des femmes dans des métiers moins rémunérateurs, ou encore la sous-valorisation de professions très largement féminisées.

La transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations doit permettre de corriger une partie de ces failles. Mais nous devons être vigilants : elle ne doit pas devenir une « usine à gaz » pour les TPE et les PME, déjà confrontées à une complexité normative considérable.

Quels sont les principaux écueils à éviter afin que cette réforme ne se traduise pas par de nouvelles lourdeurs administratives pour les entreprises, en particulier pour les plus petites, et qu'elle reste un outil réellement utile au service de l'égalité salariale ?

Mme Christine Le Nabour (EPR). Depuis 2017, notre groupe a porté plusieurs avancées importantes sur ces sujets, comme le renforcement de l'égalité professionnelle avec

l'index de l'égalité salariale et la loi Rixain pour accélérer l'égalité économique et professionnelle.

Votre rapport souligne un point essentiel : la multiplication des obligations ne garantit pas automatiquement leur effectivité, particulièrement pour les PME qui risquent de se heurter à une forte complexité administrative. Comment envisagez-vous concrètement l'accompagnement des PME et des TPE dans la transposition de la directive, afin d'éviter que ces nouvelles obligations ne deviennent essentiellement déclaratives ou trop lourdes à appliquer ?

Mme Martine Froger (SOC). En France, l'égalité salariale n'est toujours pas une réalité, bien que les femmes soient aujourd'hui plus diplômées que les hommes. Leur réussite universitaire ne se retrouve ni dans les postes à haute responsabilité, ni dans les plus hauts niveaux de rémunération. Le fameux plafond de verre continue de freiner les carrières féminines.

La directive européenne sur la transparence salariale peut constituer une avancée importante, même si je pense que nous devons amender fortement ce texte. Encore faut-il que cette directive soit réellement appliquée : je m'interroge sur la capacité du patronat à mettre en œuvre ces nouvelles règles. Si les préoccupations des entreprises peuvent s'entendre, elles ne doivent pas servir de prétexte à affaiblir cette directive.

Je souhaite insister sur trois priorités qui rejoignent vos propositions : premièrement, redonner des moyens aux opérateurs de compétences pour mieux accompagner les entreprises ; deuxièmement, renforcer la formation des encadrants et des services de ressources humaines pour faire évoluer durablement les pratiques ; troisièmement, mieux contrôler les grandes entreprises qui usent de stratagèmes pour ne pas répondre aux objectifs de la loi. Sans transparence, sans contrôle renforcé ni sanctions effectives, nous risquons encore une fois une égalité de façade.

Mme Justine Gruet (DR). Votre rapport est sans appel : malgré un arsenal juridique progressivement renforcé, les écarts de rémunération entre femmes et hommes demeurent une réalité.

La directive sur l'égalité salariale apporte une réponse, mais la date butoir de transposition est fixée au 7 juin prochain. Quels sont les principaux freins qui expliquent le retard de cette transposition et comment pouvons-nous l'accélérer ?

Quels dispositifs spécifiques pouvons-nous mettre en œuvre dans les territoires ultramarins ?

Mme Marie-Charlotte Garin (EcoS). Quand une femme gagne encore 22 % de moins qu'un homme en moyenne, ce n'est pas parce qu'elle travaillerait moins ou moins bien, mais parce que notre société continue de considérer que les métiers des femmes valent moins. Pendant ce temps, ce sont bien les femmes qui continuent d'absorber l'essentiel du travail domestique, de la charge mentale et de la parentalité.

La directive européenne sur la transparence salariale constitue une avancée importante, parce qu'on ne combat pas ce qu'on cache et que le secret salarial protège surtout les discriminations. D'un côté, nos outils se transforment en vitrines de communication, peu d'entreprises étant réellement punies ; de l'autre, l'on empile les normes sans jamais repenser

le système dans son ensemble. Or, c'est un système inégalitaire, patriarcal, sexiste, qui produit ces inégalités.

Tant qu'on ne revalorisera pas les métiers dits « féminins », tant qu'on ne repensera pas les spécificités des outre-mer, tant qu'on n'obtiendra pas un véritable service public de la petite enfance et tant qu'on refusera de regarder la valeur réelle du travail non rémunéré, nous ne nous attaquerons pas à la racine du problème.

Le Gouvernement se pavane dans les institutions internationales, mais dès qu'il s'agit de mettre des moyens sur la table et d'aller au-delà des déclarations d'intention, il n'y a plus personne.

Mme Sabine Gervais (Dem). Votre rapport aurait peut-être pu s'intituler « Rapport d'information sur l'inégalité salariale », car l'égalité salariale n'existe malheureusement pas dans notre pays.

La transposition de la directive européenne est une condition nécessaire, mais elle ne sera pas suffisante : cette dynamique nécessitera des actions complémentaires, que ce soit en termes d'orientation, d'accompagnement à la parentalité ou d'organisation du travail. Seules des politiques extrêmement volontaristes pourront avoir un réel effet. Nous devons donc nous emparer des vingt et une recommandations de votre rapport et nous en servir comme autant de moyens d'action.

Mme Annie Vidal, présidente. Votre rapport souligne que cette directive ne suffira pas si l'on n'agit pas sur les causes structurelles, notamment la sous-valorisation historique des métiers à dominante féminine. J'ai une pensée particulière pour les non-signataires de la convention collective de 1966 pour la branche du domicile et ses avenants successifs.

Vous appelez à réviser les classifications de branche pour intégrer des critères non sexistes. Comment envisagez-vous d'engager concrètement ces révisions dans le cadre de la transposition ? Quel rôle le législateur devrait-il jouer pour que cette question ne soit pas uniquement laissée aux partenaires sociaux, qui ont bien sûr toute leur place ?

Mme Karine Lebon. Pour le dire sans détour, je ne crois pas que nous serons prêts pour le 7 juin 2026. L'enjeu de s'attaquer au système réside dans le fait que cette directive ne concerne pas seulement le travail égal, mais aussi le travail de valeur égale.

Une aide-soignante et un agent technique n'exercent pas le même métier, mais ils peuvent connaître des niveaux comparables de pénibilité ou de responsabilité. Une assistante administrative et un technicien logistique peuvent tous deux exiger de la rigueur, de l'autonomie et une forte capacité d'organisation. Une auxiliaire de vie ou une éducatrice de jeunes enfants portent des responsabilités considérables. Mais parce que ces métiers sont féminisés et relèvent du soin ou du lien social, leur valeur est encore trop souvent minimisée.

C'est précisément là qu'intervient la directive : la notion de travail de valeur égale nous oblige à regarder la réalité du travail, et pas seulement l'intitulé du poste. Prendre soin, organiser, accompagner ou éduquer sont des compétences professionnelles qui doivent être reconnues et rémunérées comme telles.

Que pouvons-nous faire ? Je vous encourage à faire avec nous œuvre de lobbying, car c'est tous ensemble que nous y arriverons. L'inégalité salariale n'est pas une affaire de « bonnes femmes », c'est une affaire de société.

Nous espérons que les freins ne résultent pas d'un manque de volonté politique. Je vous encourage d'ailleurs à questionner le ministre du travail quand il sera auditionné par cette commission.

Lorsque nous avons interrogé le cabinet de M. Jean-Pierre Farandou sur les dispositifs destinés à l'outre-mer, il nous a été répondu que le sujet n'était « pas facile » car les réalités ultramarines n'étaient pas les mêmes qu'en métropole. Un petit effort de la part du cabinet pour reconnaître que la France est plurielle et multiple serait le bienvenu.

Nous demandons, dans notre rapport, un accompagnement des TPE-PME. Nous avons veillé à ne pas opposer l'exigence d'égalité et la réalité économique de ces entreprises. Nous recommandons notamment de réaliser des tests afin de vérifier la faisabilité des obligations. Nous avons besoin d'un accompagnement très opérationnel qui pour l'instant n'apparaît pas.

Mme Annie Vidal, présidente. Je vous remercie, madame la rapporteure, pour la qualité de vos travaux et votre disponibilité.

La réunion s'achève à dix-sept heures trente-deux

Présences en réunion

Présents. – Mme Anchya Bamana, M. Christophe Bentz, M. Elie Califer, Mme Sandrine Dogor-Such, Mme Nicole Dubré-Chirat, Mme Martine Froger, Mme Marie-Charlotte Garin, Mme Sabine Gervais, Mme Justine Gruet, Mme Christine Le Nabour, Mme Karine Lebon, M. Pierre Marle, M. Yannick Monnet, Mme Angélique Ranc, M. Jean-François Rousset, M. Emmanuel Taché, Mme Annie Vidal

Excusés. – M. Thibault Bazin, M. Théo Bernhardt, Mme Stella Dupont, M. Gaëtan Dussausaye, M. Éric Michoux, M. Jean-Philippe Nilor, M. Sébastien Peytavie, M. Jean-Hugues Ratenon

Assistaient également à la réunion. – Mme Virginie Duby-Muller, Mme Véronique Riotton