

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

29 avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES  
ET LES ACTIFS - (N° 3675)**

Commission	
Gouvernement	

Tombé

**AMENDEMENT**

N° 1759

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Olivier, Mme Khirouni, Mme Quéré, Mme Gueugneau, Mme Crozon, M. Denaja, M. Rouillard, Mme Romagnan, Mme Lacuey, Mme Tolmont, Mme Orphé, M. Muet, Mme Lepetit, M. Germain, Mme Lignières-Cassou, Mme Carlotti, Mme Le Dissez, Mme Le Dain, M. Letchimy, Mme Troallic, Mme Maquet, Mme Langlade, M. Premat, Mme Fabre, Mme Marcel, Mme Martinel, Mme Bruneau, Mme Zanetti, Mme Lousteau, M. Cherki, Mme Le Loch, Mme Carrey-Conte, M. Ballay, M. Aboubacar, M. Mennucci, M. Roig, M. Cordery, M. Plisson, M. Burroni, M. Juanico, Mme Récalde, M. Lesage, M. Pouzol, Mme Imbert, M. Bies, Mme Povéda, Mme Louis-Carabin et M. Amirshahi

-----

**ARTICLE 9**

Après l'alinéa 14, insérer l'alinéa suivant :

« 1° A Après le mot : « que, », la fin du 2° de l'article L. 2323-17 est ainsi rédigée : « son plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit des actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action doit porter sur un nombre minimum de domaines prévus par décret. Un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes est produit en vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15 ; » ».

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

L'idée contenue dans les anciens articles L. 2323-47 et L. 2323-57 relatifs au rapport de situation comparée (RSC) était de consulter le comité d'entreprise non seulement sur les informations relatives à la situation comparée des femmes et des hommes mais également sur le plan d'action établi par l'employeur et non encore négocié. Ce plan d'action correspondait à un programme d'action ou feuille de route de l'employeur. En cas d'échec de la négociation, ce plan d'action pouvait être repris pour constituer le plan d'action unilatéral de l'employeur.

Or, l'article L. 2323-17 relatif à la consultation, s'il impose toujours de consulter le comité d'entreprise sur les informations et indicateurs chiffrés contenus dans la base de données unique, prévoit désormais que la consultation portera sur l'accord ou à défaut le plan d'action. La référence à la consultation sur l'accord ou le plan d'action unilatéral de l'employeur ne fait pas sens au stade de la consultation : comment peut-on consulter en étape n°2 sur la base d'un document conçu en étape n°3 ?

Il est, en revanche, nécessaire de soumettre à la consultation, non seulement les éléments figurant dans la BDES, mais également le plan d'action de l'employeur anciennement prévu à l'article L. 2323-57 du code du travail. Il est donc proposé de réintroduire la référence au plan d'action à l'article L. 21323-17 relatif à la consultation.

L'idée de produire un rapport de situation comparée en vue de la consultation est ici réintroduite.

C'est ce rapport de situation comparée qui doit être présenté à la consultation du comité d'entreprise et qui permettra de négocier sur des bases solides un accord collectif en matière d'égalité professionnelle. En cas d'échec de la négociation, l'employeur reste tenu d'établir un plan unilatéral.

Les trois étapes sont ici plus facilement identifiables : établissement d'un rapport de situation comparé comprenant des indicateurs et un plan d'action soumis à la consultation, négociation d'un accord et éventuellement plan d'action unilatéral.