

ASSEMBLÉE NATIONALE

22 mai 2015

DIALOGUE SOCIAL ET EMPLOI - (N° 2792)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 227

présenté par

Mme Romagnan et Mme Carrey-Conte

ARTICLE 13

Substituer à l'alinéa 88 les deux alinéas suivants :

« *Art. L. 2323-19.* – Les informations et les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes prévus au 2° de l'article 2323-17 sont tenus à la disposition de toute personne qui le demande et publiés sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise. La synthèse du plan d'action comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

« Un décret en Conseil d'État précise le contenu des informations prévues au présent article, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le projet de loi renvoie à un décret en conseil d'Etat le soin de déterminer les modalités de publicité du plan d'action du RSC, alors que la loi prévoyait directement les modalités de publicité de la synthèse du plan d'action du RSC (L'article L2323-57 alinéa 5 : «Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise. »).

Il convient de maintenir ces dispositions et de prévoir en outre que l'intégralité des informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise soit mise à disposition de tout salarié qui en fait la demande.