

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

29 avril 2016

---

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

Commission	
Gouvernement	

Adopté

**AMENDEMENT**

N° 2201

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Olivier, Mme Mazetier, 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. Burrioni, M. Juanico, Mme Récalde, M. Lesage, M. Pouzol, Mme Imbert, M. Bies et Mme Povéda

-----

**ARTICLE 7**

Compléter l'alinéa 7 par la phrase suivante :

« Cette possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail mentionnée à l'article L. 2242-8 du code du travail n'est ouverte qu'aux entreprises de la branche concernée déjà couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail prévue à l'article L2242-8 du code du travail doit rester annuelle en cas d'absence d'accord sur l'égalité professionnelle, alors que la périodicité annuelle de la négociation sur les rémunérations n'est elle-même plus garantie.

Il s'agit de ne pas relâcher l'effort en matière d'égalité professionnelle au moment où l'on peut constater que les inégalités salariales et professionnelles de tous ordres entre les femmes et les hommes perdurent, comme le démontre d'ailleurs largement le rapport d'information adopté par la délégation aux droits des femmes sur le présent projet de loi.

L'obligation de rédiger annuellement un plan d'action unilatéral pour le ou la chef.f.e d'entreprise introduite dans le projet de loi n'apparaît pas comme une garantie suffisante en matière d'égalité professionnelle. Il convient donc de négocier annuellement sur cette thématique particulière de l'égalité professionnelle qui reste à conquérir.