

ASSEMBLÉE NATIONALE

17 juillet 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 1168)

Adopté

AMENDEMENT

N° AS235

présenté par

Mme Grandjean, M. Pietraszewski, Mme Bagarry, M. Belhaddad, M. Borowczyk,
Mme Bourguignon, Mme Brocard, M. Chiche, Mme Cloarec-Le Nabour, M. Da Silva,
M. Marc Delatte, Mme Dufeu, Mme Fontaine-Domeizel, Mme Gaillot, Mme Granjus, Mme Iborra,
Mme Janvier, Mme Khattabi, M. Laabid, Mme Lazaar, Mme Lecocq, M. Maillard, M. Mesnier,
M. Michels, Mme Peyron, Mme Pitollat, Mme Robert, Mme Romeiro Dias, Mme Tamarelle-
Verhaeghe, M. Taquet, M. Touraine, Mme Toutut-Picard, Mme Vanceunebrock, Mme Vidal,
Mme Vignon, M. Véran, Mme Wonner, M. Ferrand et les membres du groupe La République en
Marche

ARTICLE 61

Après l'alinéa 16, insérer l'alinéa suivant :

« *II ter A (nouveau)*. – Au premier alinéa de l'article L. 2242-3 du code du travail, les mots : « Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des 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. » sont supprimés. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement propose de supprimer l'obligation de publication d'une synthèse du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sur le site internet des entreprises concernées. Cette obligation ne s'impose en effet, en l'état actuel du droit, qu'aux seules entreprises de plus de cinquante salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle, alors que toutes les entreprises d'au moins cinquante salariés seront désormais obligées de rendre publique une mesure des écarts de rémunération constatés à leur niveau, information qui doit précisément aujourd'hui figurer dans la synthèse du plan d'action.

Il paraît nécessaire, afin de garantir la bonne mise en œuvre des obligations s'imposant aux entreprises en matière d'égalité professionnelle et salariale, de ne pas multiplier les dispositions, proches dans leur objet mais différentes par leur champ et leurs modalités de mise en œuvre, afin de préserver, pour les employeurs, la lisibilité du cadre juridique qu'ils devront respecter.