

Brochure n° 3148

Convention collective nationale
IDCC : 500. – COMMERCE DE GROS EN BONNETERIE, LINGERIE,
CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURES
ET NÉGOCES CONNEXES

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150376M
IDCC : 500

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de gros en bonneterie, mercerie, chaussure entendent affirmer, dans le cadre du présent accord, leur engagement dans le domaine de l'égalité professionnelle et leur volonté de lutter, par des mesures objectives et adaptées, contre ce qui peut constituer un frein pour l'accès des femmes ou des hommes à l'emploi, ou à des responsabilités, ainsi qu'à la formation professionnelle dans la branche.

Ils veulent ainsi affirmer la nécessité de garantir une égalité des droits pour tous les salariés, quel que soit leur sexe et rappeler également l'importance et la richesse qu'offre la mixité professionnelle pour les entreprises de la branche mais aussi pour les salariés.

A l'aide des éléments disponibles de la branche (bilan emploi formation de l'exercice 2009), il est possible d'identifier les principaux points suivants :

- les femmes sont majoritaires dans la branche (56 % des salariés) ;
- les femmes sont majoritairement occupées sur des postes entrant dans la catégorie « employé(e)s, niveau I-III » de la classification de la convention collective (52 % contre 34 % pour les hommes) ;
- la répartition des sexes est équilibrée pour les catégories « employé(e)s, niveau IV-V » et agents de maîtrise ;
- les hommes sont majoritaires dans la catégorie « cadres » (34 % contre 16 % pour les femmes).

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un des fondements de l'égalité professionnelle et se fixent notamment pour objectif de prendre des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, au regard des résultats des enquêtes actuellement connues.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est pris les mesures qui suivent :

Article 1^{er}

*Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle
entre les hommes et les femmes dans la branche*

1.1. Conditions d'accès à l'emploi

A. – Recrutement

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peuvent être un critère de sélection.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquis et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée.

Les parties entendent également favoriser la mixité des recrutements afin d'encourager des vocations féminines vers les filières d'emplois où les hommes sont majoritaires et inversement.

En outre, les parties signataires invitent les entreprises de la branche, à agir auprès des organismes de formation et, éventuellement, des centres de formation d'apprentissage, qui sont leurs partenaires, afin d'assurer un équilibre des

sexes dans l'accueil de stagiaires et de salarié(e)s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Il en est de même pour les entretiens de recrutement.

B. – Utilisation de libellés d'emploi masculin/féminin

Les libellés des emplois à pourvoir doivent comprendre la forme masculine et féminine, à chaque fois que l'intitulé le permettra (ex. préparateur/préparatrice de commande...) ou dans le cas contraire, la référence femme/homme (ex. aide comptable F/H).

Par ailleurs, les définitions de poste rédigées pour les offres d'emploi ne devront contenir aucune mention discriminatoire à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

C. – Création ou reprise d'entreprise

De façon générale, les partenaires sociaux entendent encourager et favoriser, grâce à des actions de formation ciblées, la création ou la reprise d'entreprise par les femmes, salariées ou non.

1.2. Formation professionnelle, promotion professionnelle et conditions de travail et d'emploi

A. – Renforcer les objectifs de formation pour les femmes

Les entreprises de la branche devront utiliser les divers outils juridiques mis en place par les partenaires sociaux, en particulier formaliser les entretiens professionnels avec leurs salariées et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés maternité/adoption ou de congés parentaux. Les employeurs doivent, autant que faire se peut, prendre en compte les contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation à leurs salariées et utiliser, si possible, les périodes de basse activité pour leur faire suivre les actions de formation.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

B. – Sécuriser le parcours professionnel des femmes

1. Promotion

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité des droits pour tous les salariés et celui de non-discrimination.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, aptitudes et expériences professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e) ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salariées, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise.

2. Prise en compte de la parentalité dans le parcours

a) Entretien avant et après le congé de maternité ou parental

Avant son départ en congé de maternité (ou d'adoption) ou en congé parental et/ou à son retour de congé, toute salariée a droit, si elle le souhaite, à un entretien. Il en est de même pour le père salarié, avant ou après un congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé de maternité (ou d'adoption) ou du congé parental ;
- la prise des congés payés acquis, des jours RTT, des jours de repos acquis au titre de la modulation du temps de travail, des repos compensateurs, etc. ;
- l'avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi ;
- la date présumée du retour dans l'entreprise ;
- concernant le congé de maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels de la salariée à son retour dans l'entreprise et notamment si elle envisage de prendre un congé parental d'éducation total ou sous forme d'un travail à temps partiel, cela afin de réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé de maternité :
 - le poste de travail et les conditions de travail, au retour de congé de maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue d'un congé parental ;
 - les besoins en formation, adaptation et professionnalisation de la salariée, à son retour de congé de maternité (ou d'adoption) ou à son retour de congé parental, ou du salarié à son retour de congé d'adoption ou du congé parental.

La possibilité pour la salariée ou le salarié de solliciter un tel entretien fera l'objet d'une information par tout moyen adapté au mode de fonctionnement de l'entreprise.

b) Autorisation d'absence et aménagement de poste pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

c) Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail aux conditions physiques de la salariée enceinte, soit d'une affectation temporaire dans un emploi mieux adapté.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée.

L'aménagement de l'emploi ou du poste de travail, ou le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soient envisagés des aménagements nécessaires ou son affectation temporaire sur un autre poste.

d) Droits du (de la) salarié(e)

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un(e) salarié(e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations de salaires générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence, aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salarié(e)s qui relèvent des mêmes niveau et échelon dans la classification applicable pour le même type d'emploi et selon le métier.

Il est, par ailleurs, rappelé que les salarié(e)s peuvent prendre leurs congés payés à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

La période d'absence d'un salarié pour congé de maternité (mère), d'adoption (mère ou père), de présence parentale (père) ou pour un congé parental d'éducation (mère ou père) est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

3. Concilier vie professionnelle et vie familiale

Si le travail à temps partiel choisi par les salarié(e)s constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie familiale. D'autres solutions pourront être envisagées, dans le respect de l'organisation collective du travail et les besoins liés à l'activité.

Pour ce faire, suite à une demande de travail à temps partiel, le (la) salarié(e) concerné(e) doit être invité(e) par son employeur ou son responsable hiérarchique à un entretien au cours duquel, en fonction des besoins individuels personnels et des impératifs de l'entreprise ou du service, d'autres solutions pourront être proposées.

Les parties organiseront les conditions de retour à temps complet du (de la) salarié(e), ses perspectives d'évolution de carrière et les actions de formation qui devront être prévues pour l'avenir.

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps partiel et ceux travaillant à temps plein en termes de carrière et de rémunération.

Article 2

Information et sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise afin de faire évoluer les pratiques et les mentalités

Les signataires du présent accord encouragent la branche à lancer une campagne d'information auprès des entreprises, par tout moyen à sa disposition, sur la situation d'emploi des femmes et des hommes dans la branche et des actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette information portera, de manière non exhaustive, sur les éléments suivants :

- rappel du principe égalité femmes/hommes « à travail égal, salaire égal » ;
- exigence d'un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, sur la base de critères objectifs liés au niveau de compétences et de connaissances requises ;
- respect de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'exercice de l'activité ;
- protection de la santé de la salariée enceinte au regard de ses conditions de travail ;
- efforts pour une meilleure conciliation du temps de travail avec la vie familiale,

Cette information pourra être complétée par des actions de formation portant spécifiquement sur le thème de l'égalité professionnelle, en vue de favoriser une prise de conscience par tous les employeurs de la branche et leurs collaborateurs et engager des changements décisifs dans les mentalités et les comportements.

Les entreprises de la branche dans lesquelles des institutions de représentation du personnel ont été ou sont mises en place devront transmettre le présent accord aux représentants des salariés. Elles devront les informer et les consulter sur la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes qu'elles emploient et/ou recrutent.

Article 3

Bilan et suivi du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi au travers de la commission paritaire de la branche.

La commission paritaire se réunira au moins une fois par an, sur la question de l'égalité des femmes et des hommes dans la branche et le suivi du présent accord.

Elle devra en particulier :

- diligenter toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle ;
- analyser les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche ;
- et mettre en place, par voie d'accord collectif ou avenant, toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avèreraient nécessaires.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Article 5

Hierarchie des normes

Nul accord, de quelque niveau que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 6

Dépôt. – Extension

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNNGB.

Syndicats de salariés :

FEC CGT-FO ;

CSFV CFTC.