

Brochure n° 3004

Convention collective nationale

**IDCC : 1408. – NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

ACCORD DU 6 JUIN 2012

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1251024M

IDCC : 1408

PRÉAMBULE

Vu la loi n° 83635 du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy », portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes ;

Vu la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu le décret du 12 septembre 2001 portant application de l'article 1^{er} de la loi du 9 mai 2001 ;

Vu le décret du 8 novembre 2001 instituant un contrat pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, dite « loi Borloo » ;

Vu le décret du 10 août 2006 portant application de l'article 15.1 de la loi du 23 mars 2006 ;

Vu le décret du 19 octobre 2006 relatif aux indicateurs permettant d'apprécier l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale dans le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de la formation des femmes dans l'entreprise ;

Vu le décret du 29 novembre 2006 relatif aux outils méthodologiques de suivi de l'application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

La profession constate un déséquilibre structurel sur la place des femmes et des hommes selon les métiers. Ainsi, elle relève que certains emplois sont fortement masculinisés, et particulièrement le métier de chauffeur-livreur, presque exclusivement exercé par des hommes.

Cette pratique sociale amène nos entreprises à constater un déséquilibre mécanique en termes de mixité.

Consciente de cette situation, la branche souhaite favoriser la progression de la représentation professionnelle féminine, dont elle reconnaît l'importance et la nécessité.

Par ailleurs, les dispositions du présent accord tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche composée en très grande majorité de PME/TPE.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail ; ils reconnaissent que la mixité est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. La profession souhaite œuvrer pour promouvoir l'égalité et la perpétuer dans les faits.

Le présent accord définit les orientations pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour remédier aux inégalités qui pourraient être constatées dans la branche. Il témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche du négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

Les signataires sont conscients que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine. En effet, le constat de certains déséquilibres professionnels entre les femmes et les hommes résulte le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et orientations initiales, de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Ils s'efforceront d'identifier les causes de ce déséquilibre et proposeront des pistes d'action correctives, notamment en sensibilisant l'ensemble des acteurs sur les enjeux sociaux et économiques de la mixité.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; et que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité. Ils reconnaissent la nécessité tant économique que sociale de favoriser le développement d'une réelle mixité et de l'égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la branche du négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, engagera une réflexion permettant de définir les actions nécessaires pour faciliter l'égalité professionnelle. Elle veillera particulièrement à garantir des niveaux de salaires équivalents entre les femmes et les hommes, et à favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution.

Le présent accord précise, en premier lieu, les grands principes retenus au niveau de la branche du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

Il définit ensuite les orientations à prendre en compte sur la base d'un rapport (rapport de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications) ; en effet, les parties signataires conviennent de sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise sur les thèmes suivants.

CHAPITRE I^{ER}

RECRUTEMENT. – EMBAUCHE

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la féminisation des métiers et corriger les éventuels écarts.

Les partenaires sociaux réaffirment que, à tous les niveaux hiérarchiques, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la formation initiale, les compétences requises, l'expérience professionnelle, les qualifications des candidats, et le potentiel requis pour exercer le poste à pourvoir, et non sur l'appartenance à tel sexe ou la situation de famille.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi.

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations écrites ou orales ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme ni ses charges de famille pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe ou de la situation de famille.

Si un déséquilibre est constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises en rechercheront les raisons, les analyseront et étudieront les objectifs à se fixer et les mesures à prendre pour améliorer la situation.

CHAPITRE II

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps complet et ceux travaillant à temps partiel, notamment en termes de carrière et de rémunération.

Le temps partiel choisi ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination.

Elles s'engagent à examiner les conditions de travail propres à certains métiers (conditions matérielles liées à l'environnement, à la pénibilité, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin d'éviter toute discrimination et de remédier à tout facteur discriminant éventuellement décelé.

La salariée, ayant déclaré sa grossesse auprès de l'employeur, bénéficiera d'un entretien avec son responsable hiérarchique afin d'organiser ensemble les dates de départ et de retour prévisibles de la salariée ainsi que la date prévisionnelle de l'entretien qui déterminera les conditions de retour au travail de la salariée, notamment en termes de formation professionnelle.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise enverra les informations relatives à l'évolution de l'entreprise, de la direction et du service au salarié, qui en fait la demande expresse auprès de son supérieur hiérarchique avant son départ, et ce dans le but de favoriser la réintégration du personnel à l'issue de son congé.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un des congés énumérés ci-dessus devront bénéficier d'un entretien avec un représentant de l'entreprise, afin d'examiner les conditions de leur retour à l'emploi et leur éventuelle adaptation au poste de travail.

CHAPITRE III

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les entreprises porteront une attention particulière au maintien et au développement des compétences par la formation, permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

Par ailleurs, la formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités ; or, l'accès à la formation est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes mais reflète parfois des écarts entre les deux.

Ainsi, les entreprises devront assurer l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes.

Il est précisé que l'accord de branche du 17 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie comporte des dispositions particulières de nature à favoriser l'accès à la formation de certains publics, notamment dans ses articles 3.1 et 3.2 du titre III.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Dans les formations managériales, les entreprises veilleront à intégrer la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail afin de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques et de sensibiliser les responsables de services à l'égalité professionnelle.

CHAPITRE IV

PARCOURS PROFESSIONNEL. – PROMOTION. – ÉVOLUTION

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités.

Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

Les entreprises examineront s'il existe des critères dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. A ce titre, elles veilleront à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Indépendamment du temps de travail, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé, etc.) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les entreprises veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

CHAPITRE V

EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

L'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée permet de renforcer la satisfaction et l'épanouissement des salariés ainsi que la promotion de l'égalité sur le lieu de travail.

Les entreprises s'efforceront de :

- développer des aménagements d'horaires individuels et de chercher des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle ;
- permettre, sur la base du volontariat, l'accès au temps partiel choisi, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les entreprises adapteront la charge de travail au temps de travail.

Les entreprises de la branche informeront leurs personnels que les dispositions relatives au temps partiel choisi sont ouvertes aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les entreprises faciliteront le passage de temps complet au temps partiel choisi et inversement, et ce, sans que ce mode d'organisation du temps de travail ne puisse avoir une conséquence quelconque sur l'évolution professionnelle des salariés.

Les salariés à temps partiel seront prioritaires pour retrouver à leur demande un poste à temps plein.

CHAPITRE VI RÉMUNÉRATION

Principe d'égalité salariale

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2011 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes, et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Rapport annuel de situation comparée

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'élaborer un rapport annuel écrit de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

L'objectif de ce rapport annuel de situation comparée est de permettre une analyse des écarts constatés entre les femmes et les hommes concernant les rémunérations et les évolutions de carrière, afin de mettre en place des plans d'action.

Pour l'élaboration de ce rapport, les entreprises pourront s'appuyer sur le travail de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Pénalité financière. – Egalité professionnelle

Les partenaires rappellent que l'article L. 2242-5-1 du code du travail (issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) prévoit une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas, au 1^{er} janvier 2012, conclu un accord ou établi un plan d'action sur les objectifs et les mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Principe « travail égal, salaire égal »

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique et psychologique.

Définition de la rémunération

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Convention collective

Le dispositif conventionnel de classification et de rémunération, en conformité avec la loi, ne peut donc en aucun cas induire de discrimination entre les femmes et les hommes.

Les grilles de classification des postes ont été établies à partir de critères de contenus et de niveaux permettant la hiérarchisation des postes. Cette hiérarchisation est indépendante de l'appréciation individuelle des compétences des titulaires de ces postes. A compétence égale, le positionnement d'un(e) salarié(e) dans les grilles de classification ne fait référence ni à son sexe ni à sa situation de famille.

Rapport de branche

Les données statistiques disponibles dans la branche, certes non exhaustives, et telles que ressortant de l'enquête annuelle sur les salaires versés en 2010, font apparaître que la répartition femmes/hommes au niveau de la profession est de 35 % de femmes et de 65 % d'hommes.

En effet, on remarque que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés ; cette disproportion résulte le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et orientations initiales et de comportements qui dépassent le cadre du travail. Les entreprises s'efforceront d'identifier les causes de ce déséquilibre et de proposer des pistes d'action, notamment en sensibilisant l'ensemble des acteurs sur les enjeux sociaux et économiques de la mixité.

Les entreprises s'engagent à examiner ou à modifier les dispositions qui seraient de nature à défavoriser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ; elles veilleront également à prendre en considération dans toute négociation la question de l'égalité et de la mixité entre les femmes et les hommes, et réfléchiront aux moyens de développer la mixité des métiers.

Des actions sont menées pour que toutes les entreprises répondent au questionnaire annuel envoyé par la branche. Les bases de données ainsi alimentées doivent faciliter les travaux de la branche.

La dernière version disponible de l'enquête annuelle sera transmise aux partenaires sociaux de la branche à l'occasion des négociations de branche relatives aux salaires minima conventionnels.

Bilan et mesures correctives

Les entreprises feront le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés à emploi de valeur égale et sans raisons objectives professionnelles pouvant les justifier.

Si des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes d'un même niveau de classification ou pour un poste de travail semblable ne sont pas explicitement justifiés et constatés, les entreprises s'engagent à faire de leur réduction une priorité.

A cet effet, elles prendront les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité.

Sanctions. – Egalité professionnelle

Le non-respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes expose les entreprises à des sanctions telles que définies à l'article L. 1146-1 du code du travail. Il est donc de leur responsabilité de garantir, notamment, l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.

Répartition équitable des augmentations

Les entreprises devront se doter d'une mesure permettant de contrôler la répartition des augmentations individuelles pour garantir la répartition équitable entre les femmes et les hommes. Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Sensibilisation, communication de la branche

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

Elles s'engagent à améliorer la communication sur ce thème par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche, par tout moyen que les fédérations jugeront utiles. Elles pourront ainsi communiquer annuellement, et en cas de modification de la loi, auprès des entreprises par voie de circulaires d'information ou d'articles dans le journal professionnel.

Absences liées à la parentalité

Les entreprises de la branche s'engagent à veiller à ce que les absences pour maternité ou adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur la rémunération ou l'évolution des personnels. Les entreprises veilleront à ce que l'augmentation salariale individuelle du salarié absent pour congé de maternité ou d'adoption soit au moins égale aux augmentations individuelles et collectives salariales accordées sur cette même période.

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations, les entreprises de la branche s'engagent à faire respecter une rémunération non impactée par les absences liées à la parentalité.

Les parties rappellent que les congés de maternité et d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Temps partiel et cotisations de retraite

Les partenaires sociaux décident que les salariés travaillant à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et en accord avec leur employeur, cotiser au régime vieillesse à hauteur du salaire correspondant au temps plein, selon des modalités et conditions figurant dans le code de la sécurité sociale. Les entreprises étudieront la possibilité de prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation résultant de cette option.

Commission de conciliation

Dans le cadre d'un contentieux entre un salarié et une entreprise au sujet de l'égalité salariale, les deux parties peuvent solliciter, avant d'envisager de saisir une juridiction prud'homale, la réunion d'une commission paritaire chargée de trouver une résolution de l'éventuel conflit.

Cette commission est composée, à parité égale, d'un représentant par organisation syndicale représentative et par organisation patronale.

CHAPITRE VII

DÉPÔT. – EXTENSION. – ENTRÉE EN VIGUEUR

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Notification

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature.

La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception, par courrier électronique ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Extension

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de l'article L. 2261-15 du code du travail, à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 6 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEGAZLIQ ;

AIP ;

FFPI ;

FF3C.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEETS FO.