

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2016
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1650454M
IDCC : 567

PRÉAMBULE

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.

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.

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.

Article 1^{er}

Pénalité financière. – Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que l'article L. 2242-5-1 du code du travail prévoit une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas 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.

Cet accord ou ce plan doit fixer :

- des objectifs de progression ;
- les actions permettant de les atteindre ;
- et pour chaque objectif au moins un indicateur chiffré.

Dans le domaine de la rémunération effective et dans trois autres domaines (deux autres dans les entreprises de moins de 300 salariés) parmi ceux-ci :

- embauche ;
- conditions de travail ;

- formation ;
- promotion professionnelle ;
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilité familiale ;
- qualification ;
- classification.

L'application de cet accord de branche doit permettre d'aider les entreprises à élaborer le contenu de leur accord ou plan d'action.

Article 2

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 fixer et les mesures à prendre pour corriger la situation.

Article 3

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. Le choix du temps libéré par le temps partiel est le résultat d'un commun accord entre l'employeur et le collaborateur désirant le temps partiel. L'employeur ne peut modifier l'organisation du temps libre par une décision unilatérale.

Les entreprises 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 ;
- à 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 tout ou partie de l'entreprise (organisation, direction, 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 la direction de l'entreprise, afin d'examiner les conditions de leur retour à l'emploi et leur éventuelle adaptation au poste de travail.

Article 4

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 reflète parfois des écarts entre les femmes et les hommes.

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

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. Les entreprises informent les collaborateurs de leur départ en formation dans un délai de prévenance de 8 jours.

Les organismes paritaires de la branche veilleront à une égalité professionnelle d'accès à la formation pour les métiers de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, à tous les niveaux.

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.

Les entreprises veilleront à ce qu'une aide financière soit accordée aux salariés en parcours de formation qualifiante, destinée à couvrir les frais supplémentaires (garde d'enfants, cours particuliers, ménages...).

Article 5

Parcours professionnel. – Promotion. – Evolution

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.

En cas de décision de promotion des salariés, les entreprises veilleront à ce que la proportion de femmes et d'hommes promus soit proche de celles et ceux pouvant l'être.

Il s'agit des salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

Les entreprises établissent un bilan comparatif de l'ancienneté des femmes et des hommes aux différents niveaux et échelons de classification.

Article 6

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 ; notamment, des facilités d'aménagement d'horaires pourront être accordées pour la rentrée scolaire.
- 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 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 du temps complet au temps partiel choisi et inversement, et ce, sans que ce mode d'organisation du temps de travail 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.

Article 7

Rémunération

Principe d'égalité salariale

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.

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 certificat de qualification professionnelle, 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. 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.

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, notamment par la mise en place d'une enveloppe budgétaire spécifique.

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 diffusion des bonnes pratiques et des évolutions constatées au sein des entreprises de la branche, par tous moyens 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 spécifiques, destinés à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 signataires 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.

Article 8

Dispositions finales

Publicité

La publicité de l'accord sera assurée par les organisations de salariés signataires de l'accord, par les organisations d'employeurs signataires de l'accord et par les entreprises de la branche visées par le présent accord, par tous moyens (mises en ligne...).

Suivi

Création d'une commission de suivi

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, se réunit au moins une fois par an, au cours du quatrième trimestre, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Missions de la commission de suivi

A partir des données issues de l'enquête annuelle sur les rémunérations au sein de la branche BJOC, la commission de suivi pourra procéder, selon les évolutions constatées, à l'ajustement des objectifs du présent accord. Ceci afin de répondre aux enjeux d'égalité professionnelle des entreprises de la branche.

Fait à Paris, le 9 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFBJOC ;

FNAMAC.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM CGT-FO ;

FM CFE-CGC ;

FNSM CFTC ;

FTM CGT.