

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

ACCORD DU 2 JUIN 2017

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

NOR : ASET1751107M

IDCC : 1000

Entre
CNAE
FNUJA
UPSA
CNADA
SAFE
AEF

D'une part, et

UNSA
CSFV CFTC
SPAAC CFE-CGC
FEC FO
SNPJ CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions législatives en vigueur relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les structures d'au moins 50 salariés ont l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le défaut d'accord ou de plan d'action est susceptible d'engendrer des pénalités financières en application du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Un premier accord du 16 décembre 2011 a marqué la volonté commune des partenaires sociaux de formaliser une politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de cet objectif au regard des évolutions législatives, notamment de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que les employeurs ont un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les disparités de traitement et les stéréotypes.

Il est rappelé les dispositions suivantes de l'article L. 1142-2-1 du code du travail :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » ;

ainsi que les dispositions extraites de l'article L. 4121-2 du code du travail : « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : (...) 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».

Les partenaires sociaux reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des acteurs concernés.

Dans cet esprit, ils ont souhaité examiner les éléments statistiques des salariés soumis à l'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocat afin d'en connaître la réalité objective et disposer ainsi de l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien cette négociation et déterminer des actions à mettre en œuvre.

Plus de 80 % des salariés de la branche sont des femmes.

1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la convention collective nationale du 20 février 1979 régissant les rapports entre les avocats et leur personnel non avocat.

Le présent accord s'applique aux structures d'au moins 50 salariés.

Cependant, les partenaires sociaux invitent les employeurs non visés par ces obligations en raison de leur effectif, à s'inspirer du présent accord.

2. Actions à mener

Dans le but de favoriser l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux proposent aux employeurs d'agir dans les domaines prévus par la loi :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail et d'emploi, notamment des salariés à temps partiel ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- la rémunération effective ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Au préalable, dans les structures d'au moins 50 salariés, un diagnostic dans les domaines ci-dessus doit être élaboré en procédant à une analyse des indicateurs conformément aux obligations

légales. Ces indicateurs pourront être actualisés ou complétés en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

Les indicateurs portant sur les domaines de progression précités seront systématiquement présentés en respectant une répartition hommes/femmes en chiffres et en pourcentage de l'effectif total des salariés, selon les catégories professionnelles employé(e)s, agents de maîtrise, cadres.

2.1. Embauche

Les indicateurs porteront sur le nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps partiel.

2.1.1. Recrutement

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques pour les femmes et les hommes. Ainsi, quel que soit le type de poste proposé, l'employeur s'engage à ce que le libellé et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre sans référence au genre ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

2.1.2. Critères

Les critères de sélection et de recrutement sont identiques entre les femmes et les hommes et en aucun cas discriminants.

2.1.3. Égalité de rémunération

À poste équivalent, la rémunération à l'embauche est appréciée sans distinction de genre.

2.2. Formation professionnelle continue

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences professionnelles. À ce titre, elle constitue un investissement indispensable pour l'employeur comme pour les salariés et un droit ouvert à tous, hommes et femmes.

2.2.1. Égalité d'accès à la formation professionnelle

Les actions de formation au bénéfice des salariés en vue du développement de leurs compétences professionnelles et de leur adaptation aux évolutions de leur poste et/ou de la structure doivent être équilibrées dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

Objectif :

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, la formation est intégrée dans le parcours professionnel pour favoriser l'évolution des salariés sans discrimination.

Les souhaits du salarié et les besoins de l'employeur en matière de formation seront notamment abordés lors de l'entretien professionnel, distinct de l'entretien annuel.

Indicateurs :

Les employeurs devront prendre en compte les indicateurs suivants :

- le nombre d'heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle ;
- le nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation, au sein de la structure, pendant au moins 3 années consécutives de travail effectif par sexe et par catégorie professionnelle.

Ces indicateurs seront intégrés dans le rapport annuel ou le rapport de situation comparée de la structure, lorsque celle-ci y est soumise.

2.2.2. Aide à l'accès à la formation professionnelle

Pour l'organisation des stages de formation, les employeurs doivent prendre en compte, au regard des contraintes de la structure, celles liées à la vie personnelle du salarié, notamment en cas de déplacements géographiques.

L'employeur prend en charge les frais qui seront engagés pour la formation du salarié selon le barème en vigueur au sein de la structure (frais de déplacement, hôtel, repas).

En cas d'impératifs liés à la vie familiale, garde d'enfant notamment, les frais supplémentaires engendrés pourront éventuellement être remboursés au salarié sur justificatifs dans les conditions définies dans la structure.

2.2.3. Accès des salariés à la formation professionnelle au retour du congé de maternité, d'adoption et du congé parental d'éducation

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur est tenu à une obligation de maintien de l'employabilité de ses salariés.

Les salariés qui reprennent leur activité au sein de la structure après un congé de longue durée, notamment de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, font partie des publics prioritaires à l'accès aux dispositifs de formation.

Un entretien individuel a lieu lors de la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 30 jours suivant cette reprise.

Au cours de cet entretien, l'employeur identifie les actions de formation adaptées et nécessaires pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

2.3. Promotion et évolution professionnelles

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et de promotion, notamment d'accès aux postes de responsabilité.

L'entretien professionnel permet à l'employeur d'échanger avec le salarié sur ses souhaits d'évolution de carrière.

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, l'employeur favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble de ses métiers sans stéréotype lié au genre.

En cas de création de poste ou de poste laissé vacant, l'employeur veillera à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte, à compétences égales, des éventuels déséquilibres constatés entre les femmes et les hommes dans le métier ou l'emploi concerné.

Indicateurs :

L'employeur prendra en compte les indicateurs suivants :

- nombre de salariés femmes/hommes ayant bénéficié d'une évolution de classification conventionnelle au cours des 3 dernières années ;
- nombre de salariés femmes/hommes exerçant des fonctions d'encadrement.

2.4. Qualification et classification professionnelles

La qualification est l'aptitude du salarié à exercer un emploi au regard de ses compétences professionnelles.

Les critères de qualification sont identiques pour les femmes et les hommes.

Certaines qualifications nécessitent l'obtention d'un diplôme. D'autres peuvent s'acquérir par l'expérience, notamment la validation des acquis de l'expérience (« VAE ») et le certificat de qualification professionnelle (« CQP »).

En cas de création ou de vacance de poste, l'employeur prendra en compte, dans la mesure du possible et en priorité, les qualifications acquises par ses salariés, sans distinction de genre.

La classification conventionnelle permet de situer les salariés au niveau de qualification et de rémunération au regard des tâches effectivement exercées.

Elle est un référentiel en matière de recrutement, de gestion de carrière et de formation, sans distinction de genre.

Indicateurs

Les indicateurs permettant de mesurer l'égalité entre les femmes et les hommes porteront sur :

- l'effectif par coefficient et niveau ;
- l'ancienneté moyenne par coefficient et niveau ;
- le nombre de salariés ayant acquis une qualification dans l'année.

2.5. Conditions de travail

Les conditions de travail devront être organisées de façon à ce qu'elles ne soient discriminantes ni pour les femmes ni pour les hommes.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de leur catégorie professionnelle, sans distinction de genre.

Les employeurs veilleront à répondre favorablement, dans la mesure du possible, à la demande d'un salarié à temps plein qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, sans distinction de genre.

À la demande du salarié, lorsque l'organisation de la structure ou du service le permet, l'employeur pourra aménager les horaires de façon temporaire ou permanente, indépendamment du genre du salarié concerné.

Indicateurs

L'employeur déterminera comme indicateurs par catégories :

- la comparaison de la durée du travail entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de contrats à temps partiel femmes/hommes et leur évolution.

2.6. Rémunération effective

Les employeurs respectent le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, à compétences et expériences équivalentes.

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 ou nerveuse.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans la structure.

Indicateurs

Les indicateurs porteront sur :

- la rémunération moyenne mensuelle par catégories et genres ;
- la rémunération médiane mensuelle par catégories et genres ;
- la moyenne des augmentations individuelles de la structure par genre ;
- le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant des dix plus hautes rémunérations de la structure.

2.7. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'employeur doit favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans l'organisation du travail en évitant tout stéréotype de genre.

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à programmer au regard des contraintes organisationnelles :

- les réunions ou séminaires à des horaires compatibles avec la vie personnelle ;
- les déplacements en tenant compte des contraintes personnelles des salariés ;
- les stages de formation professionnelle si possible à proximité du lieu de travail.

Indicateurs

Les indicateurs porteront sur :

- l'effectif des salariés en congé parental : à temps partiel ou total ;
- la variation des heures supplémentaires entre hommes et femmes ;
- la variation des heures complémentaires entre hommes et femmes.

3. Suivi d'application

Les employeurs devront procéder à l'analyse annuelle des résultats de leur accord ou de leur plan d'action en mesurant les éventuels écarts à partir des indicateurs chiffrés qu'ils auront retenus.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation analysera les données en sa possession et indiquera s'il existe un déséquilibre hommes/femmes sur les domaines d'action précités.

4. Durée et effet de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 5 ans et prend effet à compter du 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension.

5. Publicité

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions du code du travail, sera adressé en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 2 juin 2017.

(Suivent les signatures.)