

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales

**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,
FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**
IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**
IDCC : 731. – **Cadres**

AVENANT DU 5 FÉVRIER 2008

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

NOR : ASET0850518M

IDCC : 731

Les partenaires sociaux de la branche, conformément aux dispositions des articles L. 133-5 (9°), L. 133-5 (9° *bis*) et L. 132-12-3 du code du travail et après étude des rapports relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'emploi et en matière de rémunération, ont convenu ce qui suit, afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de remédier aux inégalités constatées, et de supprimer avant le 31 décembre 2010 les écarts de rémunération existants.

PRÉAMBULE

Diagnostic et objectifs

L'effectif des salariés de la branche demeure principalement masculin. Les emplois administratifs sont très majoritairement occupés par des femmes, mais l'effectif masculin est prépondérant au sein des personnels de vente, qui représentent la plus grande part des salariés de la branche. Il en va de même s'agissant des emplois de la logistique. La branche se fixe pour objectif un rééquilibrage de la répartition des femmes et des hommes dans ses effectifs.

Le temps partiel concerne, dans la branche, quasi exclusivement les femmes. La branche se fixe comme objectif de réduire la part du temps partiel « subi », et d'améliorer les conditions d'emploi des salariés à temps partiel.

Par type de contrat, la situation des femmes n'apparaît pas plus précaire que celle des hommes. A l'inverse, l'effectif par catégorie professionnelle révèle que la proportion de cadres et d'agents de maîtrise est supérieure chez les hommes, alors même que l'ancienneté moyenne des femmes est supérieure à celle des hommes et leur âge moyen plus élevé. Il existe donc un retard dans l'avancement professionnel des femmes. Les partenaires sociaux de la branche se fixent pour objectif d'assurer l'équilibre de la progression des femmes et des hommes dans la classification conventionnelle. Chefs d'entreprise et lignes hiérarchiques doivent s'engager à assurer l'égalité des hommes et des femmes en matière de promotion professionnelle.

La grille de classification des salariés de la branche ne contient pas de critères sexistes. Les études réalisées au niveau de la branche ont toutefois révélé un écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Quasi inexistant au premier niveau de rémunération de la convention collective, et encore très faible au niveau II, il apparaît au niveau III, s'accroît ensuite au fil des niveaux IV, V et VI, pour devenir significatif dans la catégorie des cadres (niveaux VII et suivants).

Encouragées néanmoins par une différence de rémunération entre les femmes et les hommes plus faible dans la branche qu'au niveau national, les parties entendent faire du comblement de cet écart l'une de leurs priorités.

Par ailleurs, même une égalité salariale parfaite, à coefficient identique, peut dissimuler un accès plus difficile pour l'effectif féminin au coefficient supérieur, donc une différence de traitement dans la promotion professionnelle. Le nombre de femmes agent de maîtrise ou cadre restant inférieur à celui des hommes malgré une ancienneté moyenne et un âge moyen plus élevé, il existe donc un écart de rémunération indirect.

Les parties s'engagent à intégrer dans chacune de leurs négociations l'exigence d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux invitent les acteurs de la branche, qu'ils soient chefs d'entreprise, membres des équipes dirigeantes, des lignes hiérarchiques, représentants du personnel ou salariés à lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les représentations collectives qui nuisent à la réalisation de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Les entreprises transmettront leur rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes prévu à l'article L. 432-3-1 du code du travail à l'observatoire paritaire de la négociation collective.

CHAPITRE I^{er}

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que certaines actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peuvent être éligibles à une aide financière de l'Etat, dans le cadre des dispositifs du contrat pour l'égalité professionnelle, du contrat pour la mixité des emplois, ou encore au titre des aides à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 1^{er}

Conciliation des vies professionnelle et familiale

Les parties encouragent les chefs d'entreprise à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Ils doivent éviter de faire peser inutilement sur les salariés des contraintes d'horaires ou de répartition du temps de travail incompatibles avec une vie familiale satisfaisante, et notamment en limitant l'amplitude du travail, les dépassements d'horaires, le travail de nuit, le travail de fin de semaine ou les interruptions de travail.

Article 2

Réduction d'horaire pour les femmes en état de grossesse

A partir du 5^e mois de grossesse, la salariée bénéficie d'une réduction d'horaire de 10 minutes au début et à la fin de sa journée de travail, soit 20 minutes quotidiennes, sans que celle-ci puisse entraîner de réduction de sa rémunération, y compris dans ses éléments variables.

Ces deux durées de 10 minutes par jour travaillé peuvent être, d'un commun accord, aménagées différemment sur la journée.

Article 3

Travail à temps partiel

Les acteurs sociaux de la branche doivent avoir comme but commun la réduction du temps partiel « subi » et l'amélioration de la situation des salariés à temps partiel. Les entreprises privilégieront les propositions d'emploi à temps plein et les postes à temps partiel « choisis ».

La situation des salariés à temps partiel fera partie intégrante des négociations triennales sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 3.1

Egalité de traitement des salariés à temps partiel et à temps plein

Les parties rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités de façon identique aux salariés à temps complet pour tous les droits, notamment en matière d'ancienneté, de formation ou de promotion professionnelle.

Le personnel employé à temps partiel bénéficiera dans les mêmes conditions que le personnel à temps complet des avantages conventionnels.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne peut constituer en soi un obstacle à l'accès à la promotion professionnelle, notamment quant à l'évolution au sein de la grille des emplois, l'accès aux postes à responsabilité, ou encore le changement de catégorie professionnelle.

Article 3.2

Priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

Saisi d'une demande en ce sens par un salarié à temps partiel, le chef d'entreprise doit porter à sa connaissance la liste des emplois disponibles, à temps plein ou à temps partiel.

Il rend compte au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, dans le cadre du bilan prévu à l'article L. 212-4-9 du code du travail, sur les moyens qu'il a utilisés pour porter la liste des emplois disponibles à la connaissance des salariés ayant demandé d'occuper ou reprendre un emploi à temps complet.

Article 3.3

Durée maximale de coupure

Afin de faciliter la conciliation par les salariés à temps partiel de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle, et favoriser une répartition des horaires leur permettant de gérer au mieux leur temps disponible, les salariés à temps partiel ne peuvent subir :

1. Plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ;
2. Une coupure supérieure à 1/3 du temps de travail effectif journalier du salarié, étant précisé que lorsque le temps de travail effectif journalier est inférieur à trois heures, aucune coupure n'est possible.

Cette dernière disposition ne s'applique pas aux salariés qui y renoncent explicitement et par écrit, ni aux salariés qui au moment de la conclusion de leur contrat de travail poursuivent des études scolaires ou universitaires.

En tout état de cause, conformément à l'article L. 212-4-4 du code du travail, l'interruption ne saurait excéder 2 heures.

Article 4

Accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

Article 4.1

Accès à l'emploi

Les employeurs doivent s'efforcer de rééquilibrer la proportion des femmes et des hommes dans leur recrutement.

Ils doivent concentrer leurs efforts sur les emplois à prédominance nettement masculine, en particulier dans les métiers de la vente et de la logistique, en adaptant au besoin les postes de travail.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour le poste à pourvoir.

Lorsque le choix des candidats appartient à un collège de sélection, la mixité au sein de celui-ci est demandée autant que faire se peut.

La rédaction des offres d'emploi doit être exempte de toute mention favorisant les candidatures de l'un ou l'autre des deux sexes. Il est interdit de mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

Article 4.2

Accès à la formation professionnelle

Article 4.2.1

Egalité d'accès

L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle contribue à développer une évolution professionnelle équivalente pour les femmes et pour les hommes, un accès facilité aux échelons, niveaux et catégories professionnelles supérieures, et par conséquent à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les partenaires sociaux de la branche attirent tout spécialement l'attention des chefs d'entreprise sur la nécessité d'étendre l'accès à la formation à toutes les filières d'emploi. En particulier, la filière administrative ne doit pas être négligée au profit des personnels de vente en raison de la discrimination indirecte que cela produit, les femmes étant majoritaires dans les emplois administratifs et minoritaires dans les postes de vente.

Les parties rappellent que, conformément à l'accord du 27 juin 2006, les femmes figurent au nombre des publics prioritaires de la formation professionnelle dans la branche, afin de pouvoir y accéder dans les mêmes conditions que les hommes.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée d'examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

Lorsque le salarié est à l'origine d'une demande de formation (congé individuel de formation, congé bilan de compétences, droit individuel à la formation...), le refus ou le report doit être motivé.

Article 4.2.2

Accès à la formation à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou à l'issue d'un congé parental d'éducation

La période de professionnalisation est ouverte, conformément à l'accord du 27 juin 2006, aux femmes reprenant leur activité après un congé de maternité ainsi qu'aux femmes et aux hommes à l'issue d'un congé parental d'éducation.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Les parties encouragent les entreprises à rendre cet entretien systématique.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental total ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'une action de formation professionnelle, le cas échéant qualifiante.

Les périodes d'absence au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé parental d'éducation, du congé de présence parentale ou du congé de soutien familial sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les parties encouragent les entreprises à informer les salariés en congé de maternité ou en congé parental sur leurs droits à bénéficier d'un entretien d'orientation et à accéder à la formation professionnelle.

Article 4.2.3

Accès à la formation au cours d'un congé parental d'éducation

Le salarié a le droit de suivre, à son initiative, une action de formation du type de celles définies à l'article L. 900-2 au cours d'un congé parental d'éducation.

Dans ce cas, il n'est pas rémunéré mais bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue à l'article L. 962-4 pour les stagiaires de la formation professionnelle.

L'action de formation ne pourra toutefois s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du congé individuel de formation (CIF) ou du plan de formation que si le salarié renonce à son congé parental d'éducation.

Le salarié, au cours d'un congé parental total ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2, dans les conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 122-28-1.

Article 4.2.4

Prise en compte des contraintes liées à la vie familiale

Les contraintes liées à la vie familiale, notamment celles liées à des enfants à charge, qui rendent difficiles les déplacements hors du temps de travail doivent être prises en compte par l'employeur dans le choix des pres-tataires de formation.

Les stages ne se prolongeant pas le soir et ne nécessitant pas un trajet trop long sont à privilégier pour les salariés confrontés à des contraintes familiales.

Les entreprises sont invitées à étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit et qui engagent de ce fait des dépenses supplémentaires pour la garde de leurs enfants à charge.

Article 4.3

Accès à la promotion professionnelle

Les parties invitent les chefs d'entreprise de la branche à faciliter l'accès des femmes à des responsabilités et des qualifications plus élevées.

La mise en œuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et les aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail.

Lorsque l'évaluation des salariés appartient à un collège, la mixité au sein de celui-ci est demandée autant que faire se peut.

Le congé maternité ou d'adoption ainsi que la situation familiale ne peuvent constituer en aucun cas un frein à la promotion professionnelle. Au besoin, dans cette perspective, le recours à la formation professionnelle pourra être envisagé.

CHAPITRE II

Egalité salariale entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties ont décidé d'adopter les mesures ci-après afin de supprimer les écarts entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Les parties rappellent que l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation et la promotion professionnelle doit permettre aux femmes d'occuper au même titre que les hommes tous types de postes, y compris à responsabilités, et d'évoluer de la même façon vers des emplois de niveaux et de catégories supérieurs mieux rémunérés.

Article 1^{er}

Egalité des rémunérations

Article 1.1

Portée du principe

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

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 et de responsabilités.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

Le chef d'entreprise doit s'assurer que les règles de calcul déterminant les éléments variables de la rémunération ne comportent pas de critères ayant pour effet direct ou indirect d'introduire une discrimination à l'égard des femmes.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 1.2

Augmentations salariales

Le chef d'entreprise doit être en mesure d'expliquer toute différence constatée entre la moyenne des augmentations salariales accordées aux femmes et la moyenne de celles accordées aux hommes.

L'employeur s'assure que les salariés à temps partiel bénéficient d'augmentations comparables à celles des salariés à temps plein et, à défaut, doit être en mesure d'en justifier.

Article 2

Rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption

A l'issue des congés de maternité et d'adoption, la personne salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 2.1

Majoration minimale de salaire

La personne salariée bénéficie, à la suite de ces congés, d'une majoration correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 2.2

Base de calcul

Sont concernées les augmentations du salaire de base, mais également des avantages en nature et en espèces et de tout complément de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont exclues de la base de calcul les augmentations des primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche...), les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie, les primes exceptionnelles liées à la situation personnelle des salariés (mariage, ancienneté, médaille du travail...), dont la personne salariée n'aurait pas, en tout état de cause, pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Les salariés de la même catégorie sont ceux relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi que la personne salariée à la date de son départ en congé de maternité ou d'adoption. S'il n'y a pas au moins 2 autres personnes dans ce cas, seront prises en compte les augmentations des salariés relevant du même niveau dans la classification, à défaut de la même catégorie socioprofessionnelle (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres), à défaut des salariés de l'entreprise.

Article 3

Négociation et information dans l'entreprise

Article 3.1

Obligation annuelle de négocier

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2 du

code du travail sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 132-27 du code du travail.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structures qui concourent aux écarts de rémunération.

Ces négociations doivent être engagées chaque année par l'employeur dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 132-27, alinéa 1, du code du travail.

L'obligation de négocier porte :

- sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, au sens de l'article L. 140-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes ;
- sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Elle porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi ;
- les conditions d'accès à la formation professionnelle ;
- les conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Le rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption peut également constituer un thème de négociation.

Les parties rappellent que le dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'un accord sur les salaires doit obligatoirement être accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3.2

Rapport annuel de situation comparée

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer les objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener et d'évaluer leur coût. Il présente également des explications sur les mesures précédemment envisagées mais non réalisées.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il doit comprendre des indicateurs définis par décret qui s'articulent autour de quatre thèmes : les conditions générales d'emploi, les rémunérations, la formation et les conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié. Les parties les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des entreprises de 300 salariés au moins.

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise doit constituer une commission de l'égalité professionnelle chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise.

L'employeur doit également communiquer annuellement au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel portant sur le nombre, le sexe, la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires à temps partiel pratiqués, les heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel. Il doit également fournir des explications sur ses refus de passer des salariés à temps partiel, et vice versa.

CHAPITRE III

Dispositions administratives. – Révision. – Portée de l'avenant

Article 1^{er}

Portée de l'avenant

Aucun accord de quelque nature que ce soit ne pourra déroger en tout ou en partie aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 2

Révision de l'avenant

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Article 3

Formalités

Article 3.1

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires : un

exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 3.2

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Lyon, le 5 février 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération française de la quincaillerie fournitures industrielles, bâtiment, habitat.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ;

Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération commerce, services et force de vente CFTC.