

Brochure n° 3120

**Convention collective nationale**

IDCC : 468. – **EMPLOYÉS DES ENTREPRISES À SUCCURSALES  
DU COMMERCE DE DÉTAIL DE LA CHAUSSURE**

---

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2008**  
**RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE**  
**ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

NOR : *ASET0850875M*

IDCC : 468

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux, conformément aux dispositions des articles L. 2261-22 et L. 2241-9 du code du travail ont convenu de conclure un accord afin d'assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Il est de leur responsabilité de garantir l'égalité professionnelle et salariale et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la branche engagera une analyse et une réflexion permettant de définir les actions nécessaires à l'égalité professionnelle et salariale. Elle veillera particulièrement à :

- garantir des niveaux de salaire équivalents entre les femmes et les hommes (à travail égal, salaire égal) ;
- garantir des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution et de formation.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Principes généraux*

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle sont pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche, et en particulier concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche peut établir à la demande des partenaires sociaux un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Cet observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour mission d'examiner les filières qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Ces observations permettront à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions en termes de sensibilisation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes.

## **Article 2**

### *Recrutement*

Les entreprises devront veiller à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes.

A tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur les compétences requises (y compris l'expérience professionnelle) et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes.

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

## **Article 3**

### *Egalité de rémunération*

### **Article 3.1**

#### *Principe*

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie au deuxième alinéa de l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

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

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes 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 salariés des deux sexes.

L'entreprise et la branche effectueront chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra, si nécessaire, les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

## **Article 3.2**

### *Rattrapage salarial*

Dans le cadre de la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes, s'il est constaté que des mesures de rattrapage doivent être mises en place au niveau des entreprises de la branche, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de suivre les pistes suivantes :

- une campagne sur la formation professionnelle continue, s'adressant à un public prioritaire peut être mise en place ;
- les pratiques de recrutement peuvent être réformées. Par ailleurs, les personnes chargées de recrutement dans les entreprises peuvent être sensibilisées aux problématiques de l'égalité professionnelle ;
- une attention particulière peut être portée à l'encontre des salariés à temps partiel, afin de permettre une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

## **Article 4**

### *Formation professionnelle*

### **Article 4.1**

#### *L'égalité d'accès à la formation professionnelle*

Dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur l'égalité professionnelle, la CPNEFP pourra être sollicitée afin d'examiner les conditions d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

A cette occasion, la CPNEFP pourra émettre des recommandations.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

### **Article 4.2**

#### *L'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation*

La période d'absence d'un salarié pour un congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salariés en congé parental d'éducation peuvent également demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle non rémunérée qui rétablira de plein droit la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle, pendant la durée de cette formation.

Par ailleurs, ces salariés bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences.

Il est recommandé aux entreprises, si un besoin est identifié, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.

## **Article 5**

### *Promotion et évolution professionnelle*

Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution, et cela quels que soient la nature et le niveau du poste.

Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emplois qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès.

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. A ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères comme des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexué.

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...) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. A cet effet, les dispositifs de gestion de carrière seront aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

## **Article 6**

### *Congé de maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation*

Les salariés de retour de congé maternité, de congé d'adoption, et de congé parental d'éducation devront bénéficier des mêmes évolutions de carrière et de rémunération que s'ils ne s'étaient pas absents.

En cas de congé parental, le salarié bénéficie à son retour, et s'il le souhaite, d'un entretien individuel prévu par l'accord sur la formation professionnelle du 19 juillet 2007.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Afin de maintenir le lien professionnel du salarié avec l'entreprise, le salarié en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation peut bénéficier de l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

## **Article 7**

### *Organisation et aménagement du travail*

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

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

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 dans son évolution de carrière, et s'efforceront qu'il soit conciliable avec l'organisation de la vie familiale. Dans ce cadre, elles prêteront une attention toute particulière aux familles monoparentales.

Les axes de progrès peuvent, par exemple, concerner certains métiers repères, certaines populations (classes d'âge).

## **Article 8**

### *Rôle et moyens des IRP*

Les entreprises de plus de 50 salariés soumettent annuellement pour avis au comité d'entreprise, si elles en sont dotées, un rapport des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport doit comporter une analyse chiffrée établie sur la base d'indicateurs pertinents permettant d'apprécier, pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

Ce rapport doit également recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Ce rapport est communiqué aux organisations syndicales de salariés présentes dans l'entreprise au plus tard le premier semestre de l'année  $N + 1$ .

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de plus de 200 salariés la possibilité qu'elles ont de mettre en place au sein du comité d'entreprise une commission de l'égalité professionnelle.

## **Article 9**

### *Information et bilan au niveau de la branche*

La branche remettra chaque année un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes.

## **Article 10**

### *Formalités de dépôt, demande d'extension et entrée en vigueur*

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera adressé, dans les 15 jours qui suivent la signature de l'accord, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'extension du présent accord.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

## **Article 13**

### *Conditions d'application de l'accord*

Les accords d'entreprise, de territoire, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération du commerce, services et force de vente CFTC ;

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