

Brochure n° 3131

**Convention collective nationale**

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE,  
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,  
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,  
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,  
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

---

**ACCORD DU 16 JUIN 2009**

RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

NOR : *ASET0950712M*

IDCC : 1404

Vu les articles L. 2241-7, alinéa 2, et L. 2241-9 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois ;

Considérant que la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification doit s'apprécier au regard de l'économie générale de l'accord du 4 juillet, mais aussi des réserves qui accompagnent son arrêté d'extension en date du 24 février 2009 publié au *JO* du 4 mars 2009,

Les parties signataires du présent accord conviennent des stipulations suivantes :

**I. – Economie générale de l'accord**

Le présent accord vise à définir et à programmer une mesure assurant l'effectivité du principe « à travail égal, salaire égal ». Ce disant, il s'inscrit dans le droit-fil de l'accord du 4 juillet 2008 qui prévoit une première mesure à la même fin, à savoir la priorité d'embauchage accordée aux femmes pendant 3 ans à compter de sa date d'extension.

Les parties conviennent que la date d'extension de l'accord du 4 juillet 2008 s'entend de sa date de publication au *Journal officiel*. Ainsi, le délai susmentionné court à compter du 5 mars 2009.

Ce délai comprend la durée des négociations relatives à la conclusion d'un nouvel accord de classification, négociations appelées à s'ouvrir dans les prochains mois. Sauf à porter atteinte à la liberté de négocier, cette durée ne peut être présumée.

Selon l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur la révision des classifications dans la branche a aussi pour visée de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Ainsi, le terme de la négociation sur la révision des classifications peut excéder cette date puisqu'en l'espèce il s'agit non pas de modifier une nouvelle fois le système de classification issu de l'avenant n° 22 du 1<sup>er</sup> octobre 1980, mais de lui en substituer un nouveau incluant l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au regard d'une des réserves figurant à l'arrêté d'extension du 4 juillet 2008, une telle conjecture aurait des effets fâcheux sur l'évolution de la négociation (mise en place d'une commission mixte paritaire, refus d'extension de toute convention collective, éventuelles pénalités financières sans rien dire d'autres sur les mesures à venir).

Aussi, pour satisfaire en temps et en heure aux prescriptions de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord se proposent de traiter, par anticipation à la négociation sur la révision des classifications, la question de l'application de la nouvelle classification aux salariées de la branche.

Le paradoxe apparent de cette manière de voir se résout dans la définition et la programmation de mesures tendant à supprimer, le cas échéant, la sous-classification des femmes par rapport aux hommes dans la branche.

## II. – Mesures tendant au respect de l'égalité de traitement en matière de classification

Comme indiqué dans le I, deux facteurs favorisent actuellement un examen critique de la situation des femmes au regard de leur classification :

- la priorité à l'embauche des femmes prévue par l'accord du 4 juillet 2008 ;
- la proximité de la substitution d'une nouvelle grille de classification à l'ancienne.

L'ensemble des entreprises de la branche utilise cette double occasion pour procéder à cet examen critique selon le schéma suivant :

- au moment d'affecter un niveau, coefficient ou échelon à la femme sur le point d'être embauchée, l'employeur se pose la question de savoir si à un emploi équivalent un homme placé dans la même situation se verrait attribuer les mêmes niveau, échelon et coefficient ;
- l'examen général et systématique des niveaux, échelons et coefficients attribués aux salariées.

Dans toutes les entreprises de la branche qui emploient des femmes, et ce peu important la nature au regard du droit civil du lien qui les unit à l'employeur, un droit à l'examen de leur classification est ouvert aux salariées.

La salariée y procède, à sa demande, avec l'employeur ou son représentant. Elle peut, si elle le désire, se faire assister, lors de l'entretien avec l'employeur, d'un délégué du personnel ou, à défaut de celui-ci, d'une ou d'un collègue de travail.

Sont examinés notamment au cours de cet entretien deux points : la classification initiale de l'intéressée et l'évolution de celle-ci au cours de sa carrière professionnelle dans l'entreprise.

Cette discussion porte d'abord sur le point de savoir si au regard des réalités de l'emploi exercé la salariée n'a pas été initialement sous-classifiée, peu important que cette sous-classification provienne d'habitudes culturelles, du lien au regard du droit civil que la salariée a avec l'employeur ou du caractère « sexué » de tels aspects de l'actuelle grille conventionnelle de classification.

Toujours au regard de la réalité de l'emploi exercé, cet entretien doit permettre d'examiner si la progression de la carrière de l'intéressée a été plus lente que celle du salarié exerçant le même emploi. Cette progression s'apprécie essentiellement par la durée moyenne mise respectivement par le salarié ou la salariée exerçant le même emploi pour changer de coefficient, échelon et niveau à ancienneté égale, rappel fait que dans cette appréciation les congés de maternité sont neutralisés.

L'entretien s'efforce aussi de déterminer si l'emploi à temps partiel de l'intéressée est une cause de sa sous-classification ou du retard dans la progression de sa carrière professionnelle.

L'absence de saisine de l'employeur par les salariées ne l'exonère pas de la révision des classifications de celles-ci. Pour ce faire, il peut solliciter l'avis des délégués du personnel et l'avis de telles salariées de son entreprise.

Pour l'examen, à sa demande, de la classification d'une salariée, ou général, à l'initiative de l'employeur, de l'ensemble des classifications des salariées, les parties intéressées peuvent se référer au décret n° 2006-1501 du 29 novembre 2006 relatif aux outils méthodologiques de suivi de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes paru au *JORF* du 2 décembre 2006 ainsi qu'aux préconisations de la circulaire SDFE/DGT/DGEFP du 19 avril 2007. Les organisations professionnelles et syndicales assureront la diffusion de ces textes auprès de leurs adhérents.

A l'issue de ces examens, quelles qu'en soient la forme et l'origine, s'il s'avère que les salariées ont été sous-classifiées une nouvelle position dans la classification leur est attribuée. Le manque à gagner découlant de cette sous-classification est compensé par toute mesure d'un commun accord des parties (reconstitution de carrière, promotion, formation professionnelle, gratification exceptionnelle, etc.).

Dans le cas où il subsiste une divergence d'interprétation entre l'employeur et la salariée quant à la réalité de la discrimination subie par celle-ci, la salariée peut saisir la commission nationale d'interprétation. Il est procédé de même si l'employeur, en cas d'examen général des classifications des salariées, a un doute quant à la réalité de ces mêmes discriminations.

### III. – Dispositions finales

Le présent accord n'épuise pas la question de la définition et de la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ainsi, dans un deuxième temps, au vu des retours d'enquêtes prévues par l'accord du 4 juillet 2008, les membres de la commission paritaire nationale examineront les voies et moyens visant à supprimer de tels écarts.

Cet accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-11 du code du travail, fait l'objet d'un dépôt auprès du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, dans les conditions déterminées par les dispositions réglementaires du même code, relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 juin 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

Fédération nationale des distributeurs loueurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de manutention (DLR) ;  
Syndicat national des entreprises de service et de distribution du machinisme agricole (SEDIMA) ;  
Fédération nationale des artisans et petites entreprises en milieu rural (FNAR) ;  
Union nationale des spécialistes en matériels de parcs et jardins (SMJ).

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;  
Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC ;  
Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ;  
Fédération des cadres de la métallurgie CFE-CGC ;  
Fédération de la métallurgie CGT-FO ;  
Chambre syndicale nationale des voyageurs représentants et cadres de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle des accessoires et industries annexes (CSNVA).