

Brochure n° 3333

**Convention collective nationale**

IDCC : 2198. – **ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

---

ACCORD DU 29 SEPTEMBRE 2009  
RELATIF À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : *ASET0951236M*

IDCC : *2198*

---

Entre :

Le SNEVD ;

Le SEVCNE,

D'une part, et

La FNPEC CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FEC CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

et pour compléter les dispositions de l'article 31 de la convention collective des entreprises de vente à distance, les parties signataires affirment leur volonté d'appliquer le principe d'égalité professionnelle, au bénéfice de

l'ensemble des salariés des entreprises de la VAD quel que soit leur statut et d'appliquer ce principe dans l'ensemble des négociations de branche et d'entreprise. Pour le démontrer, la branche demande aux entreprises de s'engager à corriger immédiatement toute discrimination en matière de salaires.

Les parties signataires affirment :

- que l'égalité professionnelle femmes-hommes est un facteur d'enrichissement collectif par la complémentarité des points de vue qu'elle apporte dans l'entreprise et constitue, de façon plus générale, un facteur de cohésion sociale ;
- que la formation professionnelle continue constitue un levier fondamental pour assurer cette égalité ;

et expriment leur volonté de travailler sur toutes les sources d'inégalité qui, le cas échéant, conduisent à des écarts de rémunération, avec pour objectif de résorber ces écarts au 31 décembre 2010.

Au niveau de la branche, sensibiliser les différents acteurs à la nécessité de l'égalité professionnelle et communiquer sur ce thème sont indispensables pour que se concrétisent dans l'ensemble des entreprises de la profession, quelle que soit leur taille, les principes et les démarches contenus dans le présent accord.

L'implication de la direction et du management des entreprises et le concours des représentants du personnel et des organisations syndicales sont nécessaires et essentiels pour mettre en œuvre les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires identifient 5 domaines d'actions que les entreprises devront par ailleurs traiter dans leur négociation :

- le recrutement ;
- les parcours professionnels ;
- l'articulation vie professionnelle-vie privée ;
- l'égalité d'accès aux différents métiers de la branche ;
- l'égalité salariale.

#### I. – Le recrutement

Les entreprises devront rechercher, au moment de leur recrutement, l'équilibre entre les hommes et les femmes permettant d'obtenir la mixité dans la composition des équipes.

Il convient à cet effet de porter une attention particulière au processus mis en place dans l'entreprise pour le recrutement afin de garantir l'accessibilité, sans stéréotypes, à l'ensemble des métiers, et des contrats.

Ainsi, la rédaction des offres d'emploi doit être exempte de toute mention favorisant les candidatures de l'un ou l'autre des deux sexes.

De plus, les entreprises veilleront à ce que les questions posées lors de l'entretien aient pour seule finalité d'apprécier les compétences du candidat au regard du poste proposé.

Les entreprises s'efforceront, lorsque le recrutement s'effectue par un jury ou par entretien avec plusieurs personnes, d'assurer la mixité des membres.

Il est rappelé que l'employeur s'interdit de prendre en considération l'état de grossesse :

- de la candidate pour l'écarter du process de recrutement ou de l'embauche ;
- de la salariée pour mettre fin à sa période d'essai ou l'exclure du bénéfice de la clause de renouvellement que comporterait son CDD.

## II. – Les parcours professionnels

Les parties signataires soulignent la nécessité de garantir une égalité d'accès à tout poste de l'entreprise, et notamment l'accès aux postes de catégorie techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Les critères de promotion doivent donc être identiques pour l'ensemble des salariés, qu'ils soient femmes ou hommes.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience.

Les parties signataires font le constat, à ce jour, d'une connaissance encore très parcellaire du suivi des parcours individuels des salariés.

Pour promouvoir ces parcours, elles décident de s'appuyer sur trois moyens.

Elles devront veiller à l'égalité dans l'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes.

### a) Entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que l'entretien professionnel doit aider le salarié à orienter sa réflexion sur la gestion de sa carrière et à construire son parcours professionnel.

La préparation de l'encadrement à la conduite de l'entretien et le déroulement de l'entretien professionnel ont été fixés par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord de branche du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle.

La formation à la conduite de ces entretiens devra contribuer à mieux prendre en compte le principe d'égalité professionnelle.

En outre, il est rappelé que le salarié reprenant son activité suite au congé parental ou au congé maternité-adoption :

- a droit à un entretien avec son employeur dans les conditions de l'article 7 de l'accord du 24 mars 2005 ;
- doit bénéficier en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'une action de formation professionnelle ;
- doit bénéficier, si nécessaire à la reprise du poste, d'une remise à niveau.

### b) Formation professionnelle : égalité d'accès

Les parties signataires rappellent que l'accord de branche du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle, et plus précisément son article 11, prévoit différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elles insistent sur le rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution des carrières et engagent les entreprises à promouvoir la mixité par l'accès des femmes aux formations qualifiantes et diplômantes.

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires rappellent l'accord du 15 décembre 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience et à la création de certificats de qualification professionnelle dans la vente à distance.

Pour permettre aux salariés de suivre ces formations, l'employeur doit tenir compte dans le choix de l'organisme de la proximité géographique du lieu de travail afin de veiller à ce que les déplacements du salarié en formation impactent le moins possible leur vie familiale. Ces formations se dérouleront en priorité pendant le temps de travail.

Que les salariés soient à temps complet ou partiel, l'employeur devra prendre les mesures pour que les femmes, notamment, puissent accéder, sans discrimination et quel que soit le dispositif mobilisé : plan de formation, bilan de compétences, VAE, périodes de professionnalisation, CIF ou DIF, à tous les niveaux de formation.

Lors de la conception du plan de formation, l'entreprise doit porter une attention particulière à certaines situations individuelles qui conduisent le salarié à être éloigné de son poste de travail : maternité, adoption, congé parental. Au retour du salarié, l'entreprise lui facilitera l'accès aux périodes de professionnalisation.

Par ailleurs, le salarié en congé parental d'éducation a le droit de suivre pendant son congé, à son initiative, une action de formation. Il est couvert pendant cette action par la législation sur les accidents du travail, maladie professionnelle comme pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Les parties signataires soulignent l'importance des travaux conduits par la branche en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ils constituent, pour l'entreprise, un outil d'anticipation qui doit contribuer à une meilleure prise en compte de l'égalité professionnelle et donnent aux salariés le moyen de se préparer aux évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur carrière.

#### c) Evolution des parcours

Les parties signataires soulignent que les périodes d'absence longues, telles que les congés liés à la naissance ou l'adoption, ne peuvent constituer un frein pour l'évolution de carrière.

Le salarié concerné qui souhaite conserver un lien avec la vie professionnelle peut solliciter un entretien avec son manager. Cet entretien aura pour objectif :

- d'envisager les conditions dans lesquelles l'entreprise peut répondre à son souhait de continuer à recevoir les informations diffusées par l'entreprise aux autres salariés ;
- de préparer son retour au travail dans les meilleures conditions.

### III. – L'articulation vie professionnelle-vie privée

Les parties signataires souhaitent que soit recherché, dans les organisations d'entreprise, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Dans ce but, elles s'efforceront de faciliter les démarches de la vie familiale, éventuellement par la création de services proposés à leurs salariés : chèque emploi-service, conciergerie, crèches d'entreprise..., en cherchant des collaborations avec d'autres entreprises pour développer des services de proximité.

S'agissant de la vie familiale, les entreprises seront soucieuses de respecter les horaires habituels de travail en limitant le plus souvent possible ces réunions en dehors de ces horaires.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir les modalités permettant la prise en charge des frais de garde d'enfants lorsque la formation décidée par l'employeur, ou conjointement avec le salarié, se déroule en dehors des heures habituelles de travail et génèrent un surcoût pour le salarié.

#### IV. – L'égalité d'accès aux différents métiers de la branche

Les parties signataires incitent les entreprises à veiller au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur accès aux différents métiers :

- par le développement de nouvelles formes d'organisation du travail, d'aménagement d'horaires ;
- par l'aménagement ergonomique des postes.

Elles rappellent que la situation familiale du salarié ne doit pas être prise en compte pour l'attribution d'un poste.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel pour la prise en compte de l'ancienneté, l'accès à la formation, l'évolution de carrière et la rémunération.

Elles rappellent l'article 18 *b* de la convention collective vente à distance selon lequel :

« Les entreprises feront connaître les vacances de poste à temps partiel. Les salariés occupant un emploi permanent auront, s'ils le désirent, priorité pour occuper les postes à temps partiel de l'entreprise.

De même, les salariés à temps partiel ou les salariés intermittents auront priorité pour occuper les postes à temps complet vacants dans l'entreprise, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. »

#### V. – L'égalité salariale

Les parties signataires font de la réduction des écarts constatés dans la rémunération une priorité.

Elles rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération.

Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006.

C'est pourquoi les parties rappellent que les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon des bases identiques.

Les parties signataires soulignent, en particulier, l'obligation de la loi sur l'égalité salariale selon laquelle, à l'issue du congé, le salarié doit 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 (ouvriers, employés ; techniciens, agents de maîtrise et cadres) ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux mettront en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

## VI. – Indicateurs de la mixité et suivi de l'accord

Pour assurer le suivi du présent accord, les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les indicateurs disponibles au niveau de la branche et contenus dans le rapport annuel éventuellement complétés par des données existant au niveau de l'entreprise et exploitables au niveau de la branche professionnelle.

Ces indicateurs portant situation comparée entre les hommes et les femmes sont les suivants (la catégorie professionnelle s'entend au sens de la convention collective : ouvriers, employés ; techniciens, agents de maîtrise et cadres) :

Le recrutement, l'emploi	Données sur les embauches et les départs par catégorie professionnelle. Effectifs : – répartition par catégorie professionnelle ; – répartition par contrats de travail (CDI ou CDD)
Parcours professionnels	Positionnement dans l'entreprise : – répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; – répartition par catégorie professionnelle selon le nombre moyen d'heures d'actions de formation de salarié et par an. Répartition par type d'action de formation. Promotion : nombre de passages d'une catégorie professionnelle à une autre
Articulation entre vie professionnelle et vie familiale	Données chiffrées par catégorie professionnelle : – nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; – nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein. Nombre d'entreprises ayant mis en place des services destinés à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (crèches, chèque-emploi...)
Conditions de travail	Répartition des AT et MP

Egalité salariale	Données chiffrées par catégorie professionnelle : - éventail des rémunérations ; - rémunération médiane
-------------------	---

Ces indicateurs doivent permettre de repérer et analyser une fois par an, lors de la réunion de présentation du rapport de branche, les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes.

En fonction de ces constatations, les partenaires sociaux proposeront des solutions adaptées pour réduire ces inégalités.

Les indicateurs seront actualisés sur proposition de la CPNEFP et feront l'objet d'un avenant négocié par les partenaires sociaux.

## VII. – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

## VIII. – Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

## IX. – Dénonciation

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## X. – Date d'application

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## XI. – Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 29 septembre 2009.

(Suivent les signatures.)