

Brochure n° 3152

Convention collective nationale
IDCC : 1044. – HORLOGERIE
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)

ACCORD DU 22 JUIN 2009
RELATIF À LA MIXITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1050389M
IDCC : 1044

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement 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^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cet accord définit des orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de l'horlogerie, commerce de gros. Il s'inscrit dans la continuité des mesures concernant l'égalité de rémunération et le temps partiel (avenant n° 13 du 10 novembre 2005) et la formation professionnelle (accord du 31 mai 2005).

A travers ces textes, complétés par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche réaffirment que la mixité professionnelle constitue un facteur de complémentarité et d'enrichissement collectif, de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Tout en considérant positivement les évolutions en cours et les mesures déjà prises par la branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre les efforts en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux de la branche ont engagé les travaux en s'appuyant sur un tableau de bord récapitulatif des indicateurs dont disposent les entreprises de la branche. Ils conviennent par le présent accord de définir les principes ci-dessous visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle, et de mettre en œuvre les dispositions qui en découlent.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la convention collective de l'horlogerie ainsi qu'aux voyageurs représentants de commerce et placiers (VRP) à défaut de dispositions particulières conclues dans le cadre des accords nationaux professionnels qui leurs sont applicables.

CHAPITRE I^{ER}

LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux : représentations socioculturelles, organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail, répartition des effectifs dans les formations initiales...

A cet égard, plusieurs phénomènes démographiques comme les départs d'une classe d'âge à la retraite ou encore les évolutions de la pyramide des âges dans les années à venir constituent autant d'opportunités d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Disposer d'outils fiables au niveau de la branche

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mis en place par accord de branche du 1^{er} juillet 2004 étendu, établit, avec une périodicité triennale, une étude sur la situation comparée des femmes et des hommes, notamment dans les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.

Les partenaires sociaux demandent que soient notamment pris en considération les indicateurs suivants :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, par catégorie professionnelle et par type de contrat (CDI, CDD) ;

- répartition des effectifs par sexe, par catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté ;
- pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle.

Rémunération :

- salaire mensuel et annuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle.

Parcours professionnel :

- répartition des embauches par sexe, par catégorie professionnelle et par type de contrat ;
- répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motif.

Formation :

- répartition du nombre de salariés en formation par sexe et par catégorie professionnelle ;
- répartition des heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle ;
- répartition des salariés par type d'action (DIF, CIF, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation).

Durée et organisation de travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet, temps partiel).

Congés :

- répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieur à 6 mois (parental, sabbatique, formation...).

Données spécifiques (suivi des formations horlogères) :

- répartition par sexe et par diplôme (ministère de l'éducation nationale) ;
- répartition par sexe et par titre (ministère de l'emploi) ;
- répartition par sexe et par CQP (CPNEFP).

Les données obtenues dans le cadre de l'accord du 13 février 2007 instituant un régime de prévoyance obligatoire dans la branche viendront compléter l'étude sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche.

Celle-ci doit permettre aux partenaires sociaux, de manière la plus complète possible, de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre notamment des prochaines négociations de branche.

Diversifier l'embauche

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats. Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes.

Les processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se dérouleront dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes.

La part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées sous quelque forme que ce soit au candidat, à un emploi ou à un stage devront avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

Diversifier l'accès aux formations professionnelles

Aucune distinction ne doit être constatée entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation professionnelle : égalité en termes de nombre de stages suivis en proportion des populations masculines et féminines de la branche, nature des stages, thèmes de formation, durée des stages, etc.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que ceux à temps plein.

Les salariés de retour de congé maternité ou paternité, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, bénéficieront d'une priorité dans l'accès aux formations.

Sensibiliser les écoles et centres de formation

La branche, au moyen de l'étude sur la situation comparée des femmes et des hommes, sera informée de l'évolution de la mixité des sections au sein des écoles et organismes de formation. Elle veillera à ce que cette mixité soit respectée, notamment dans les filières techniques horlogères, y compris les CQP de branche.

Compte tenu de l'évolution des données spécifiques obtenues dans le cadre du suivi des formations horlogères (cf. chapitre I^{er}), la branche pourra être amenée à sensibiliser les écoles et les centres de formation sur la nécessité de développer une mixité de recrutement au sein de ces filières.

CHAPITRE III

CONCILIER LES VIES PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

Les chefs d'entreprise et cadres dirigeants prendront en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail. Ils éviteront de faire peser inutilement sur les salariés des contraintes d'horaires ou de répartition du temps de travail incompatibles avec une vie familiale satisfaisante.

CHAPITRE IV

PERMETTRE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Evoluer professionnellement

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. L'entreprise doit veiller à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination reposant sur le sexe.

L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit non seulement être encouragé mais avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement.

Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en termes de carrière.

CHAPITRE V

RÉDUIRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Assurer une égalité des rémunérations

Pour un même poste ou un poste de valeur équivalente les femmes et les hommes doivent percevoir la même rémunération.

Les catégories et les critères de classification et de promotion, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il appartient aux entreprises de corriger ces écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences.

L'employeur 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.

Proposer un rattrapage salarial après un congé de maternité ou d'adoption

Tout salarié rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficie d'une garantie de rattrapage salarial. Le salarié doit ainsi bénéficier :

- des augmentations générales perçues ou décidées pendant le congé ;
- de la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise). Si aucune augmentation n'est intervenue pendant l'absence, cette garantie n'a pas lieu de s'appliquer.

Supprimer les écarts de rémunération

Il est rappelé que, concernant les salaires effectifs, la négociation annuelle obligatoire d'entreprise prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du nouveau code du travail doit également viser à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

Les parties réaffirment leur profond attachement au principe d'égalité salariale et s'attachent avant tout à ce qu'il soit donné une traduction concrète à ce principe.

Ainsi, les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les avenants « Salaires » et « Classifications » de la convention collective.

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes avant 2010.

A cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer d'ici au 31 décembre 2010.

CHAPITRE VI

NÉGOCIATION ET INFORMATION DANS L'ENTREPRISE

Obligation annuelle de négocier

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2231-1 du nouveau code du travail sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémuné-

ration 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. 2242-1 du nouveau 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. 2242-1 du nouveau code du travail.

L'obligation de négociation 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.

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 4 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 VII

DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR ET IMPÉRATIVITÉ

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord. Celui-ci est conclu pour une durée indéterminée et ses dispositions seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 2231-3 du nouveau code du travail, qui n'est pas partie au présent accord, peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Fait à Paris, le 22 juin 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération de l'horlogerie.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.