

**Accord professionnel**  
**NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

---

ACCORD DU 9 AVRIL 2010  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1051105M

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et 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 et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les partenaires sociaux conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager vraiment des politiques actives en ce domaine.

Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de veiller à la garantie de la mixité et l'égalité professionnelle et au développement d'une réelle égalité des chances, des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle, de promotion et de rémunération.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif, après en avoir effectué l'analyse, de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici au 31 décembre 2010.

CHAPITRE I<sup>ER</sup>  
DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE L'ACCORD

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

*Champ d'application*

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

ACTIVITÉ ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION de la présente convention	CODE NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gros en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11Z
Location de meubles et sièges	77.29Z

CHAPITRE II

ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET COMMUNICATION DE LA BRANCHE  
SUR LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**Article 2.1**

*Données de la branche*

Répartition générale

Au 31 décembre 2008, l'ensemble des salariés se répartit équitablement entre hommes et femmes (hommes : 50 %, soit 45 800 salariés ; femmes : 50 %, soit 46 450 salariées).

Le taux de féminisation se révèle plus important au sein des commerces de luminaires et tapis-moquettes (hommes : 39 % ; femmes : 61 %) qu'au sein des commerces de meubles (hommes : 55 % ; femmes : 45 %).

#### Répartition selon les catégories professionnelles

La grande majorité des salariés de la profession occupe un poste d'employé en fin d'année 2008 (87 % employés : 80 250 salariés, 3 % agents de maîtrise : 2 800 salariés et 10 % cadres : 9 200 salariés).

Parmi les hommes, 84 % sont employés, 3 % agents de maîtrise et 13 % cadres.

Parmi les femmes, 89 % sont employées, 4 % agents de maîtrise et 7 % cadres.

#### Répartition selon le type de contrats

Plus de 9 salariés présents au 31 décembre 2008 sur 10 détiennent un CDI.

Parmi les hommes, 93 % sont en CDI et 7 % en CDD.

Parmi les femmes, 92 % sont en CDI et 8 % en CDD.

#### Répartition des types de contrat selon le sexe et selon chaque catégorie professionnelle

*(En pourcentage.)*

CATÉGORIE		CDI	CDD	ENSEMBLE
Employés	Hommes	92	8	100
	Femmes	90	10	100
	Ensemble	91	9	100
Agents de maîtrise	Hommes	99	1	100
	Femmes	98	2	100
	Ensemble	99	1	100
Cadres	Hommes	100	NS	100
	Femmes	99	1	100
	Ensemble	100	NS	100

#### Répartition selon la durée du travail

En fin d'année 2008, 83 % des salariés travaillent à temps plein, soit 76 550 personnes et 17 % à temps partiel, soit 15 700 personnes.

Parmi les hommes, 93 % sont à temps complet et 7 % à temps partiel.

Parmi les femmes, 73 % sont à temps complet et 27 % à temps partiel.

## Répartition de la durée du travail selon le sexe et selon chaque catégorie professionnelle

*(En pourcentage.)*

CATÉGORIE		TEMPS COMPLET	TEMPS PARTIEL	ENSEMBLE
Employés	Hommes	89	11	100
	Femmes	72	28	100
	Ensemble	81	19	100
Agents de maîtrise	Hommes	97	3	100
	Femmes	91	9	100
	Ensemble	94	6	100
Cadres	Hommes	99	1	100
	Femmes	95	5	100
	Ensemble	97	3	100

Parmi les hommes à temps partiel, 48 % travaillent moins de 20 heures par semaine, 39 % entre 20 et 30 heures par semaine et 13 % à plus de 30 heures par semaine.

Parmi les femmes à temps partiel, 33 % travaillent moins de 20 heures par semaine, 51 % entre 20 et 30 heures par semaine et 16 % à plus de 30 heures par semaine.

### Répartition selon la classification

*(En pourcentage.)*

GROUPE	HOMME	FEMME
1	6,5	10,5
2	24,5	31
3	24	23
4	13	10,5
5	10	9,5
6	10	7
7	6,5	4
8	3	2,5
9	2,5	2

### Répartition selon l'âge

L'âge moyen des hommes s'établit à 37,5 ans et celui des femmes à 39 ans.

58 % des hommes et 51 % des femmes ont entre 25 et 44 ans.

### Répartition selon l'ancienneté

L'ancienneté moyenne des hommes comme des femmes s'établit à 9 ans.

## Formation professionnelle

Plan de formation moins de 10 : les stagiaires sont plutôt des hommes, employés, de moins de 45 ans.

Contrat de professionnalisation : les stagiaires sont plutôt des femmes, employées, de moins de 26 ans.

Période de professionnalisation : les stagiaires sont plutôt des hommes, employés, entre 26 et 34 ans.

Tutorat : les tuteurs sont plutôt des hommes, employés.

DIF : les stagiaires sont plutôt des hommes, employés, entre 26 ans et 34 ans, qui suivent la formation pendant le temps de travail.

### Article 2.2

#### *Négociation de branche sur l'égalité professionnelle*

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

A ce titre et dans le cadre de la réalisation du rapport défini à l'article L. 2241-2 du code du travail, les données seront complétées par des indicateurs chiffrés relatifs aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi, permettant aux partenaires sociaux de la branche de se réunir tous les 3 ans pour négocier 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.

Le rapport contient une liste non exhaustive d'indicateurs dont les rubriques figurent en annexe et susceptible d'évoluer par des recommandations ou propositions de la CPNEFP, validées par avenant.

Ces recommandations auront aussi pour objectif de supprimer les écarts de rémunération.

### Article 2.3

#### *Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, dans le cadre défini par la CPNEFP, a pour mission d'examiner prioritairement les filières et métiers qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Conformément aux articles 9 et 15 de l'accord du 20 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications apporte des indicateurs chiffrés, notamment par l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation.

Aussi, les entreprises diffusent l'adresse du site internet de l'observatoire au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel afin que ces représentants du personnel puissent accéder à ces données.

## CHAPITRE III

### RECRUTEMENT

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.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

C'est pourquoi, lors du recrutement 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.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux sur la base des indicateurs prévus dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications examinera, particulièrement dans les petites entreprises, la situation des femmes et des hommes en regard du recrutement.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les 3 ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. En cas de déséquilibre constaté dans les recrutements, les délégués du personnel de l'entreprise étudieront les raisons de ce déséquilibre et pourront faire des propositions d'actions visant à réduire celui-ci.

## CHAPITRE IV

### FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

#### **Article 4.1**

#### *Egalité d'accès à la formation professionnelle*

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera

l'objet d'un suivi paritaire triennal sur la base des données du rapport défini au chapitre II.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations seront transmises à la CPNEFP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations et des orientations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA tel que désigné par l'article 17 de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 20 décembre 2006.

Les entreprises s'assureront que les formations en dehors du temps de travail, qui nécessitent un éloignement prolongé du foyer familial et notamment avec absence la nuit, ne pénalisent pas financièrement les salariés qui seraient contraints (impossibilité de garde par un membre de la famille) d'engager des frais de garde pour leurs enfants ou personne à charge.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Conscientes de l'importance du rôle du manager et/ou du tuteur qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales et/ou tutorales la question de l'égalité professionnelle.

## **Article 4.2**

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

Le congé de maternité ou d'adoption comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

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

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

D'autre part, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein

droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié par l'une ou l'autre des parties, 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, pendant le temps de travail.

## CHAPITRE V

### PROMOTION ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLES

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 sexuée.

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

Les femmes et les hommes doivent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilités, 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 s'ils existent, 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.

Les entreprises veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

Les parties signataires s'accordent à fixer, au niveau de la branche, un objectif d'emploi minimum de 10 % de femmes cadres de l'effectif féminin à l'issue des 3 premières années d'application du présent accord. Cet objectif peut être atteint par recrutement ou promotion interne. En outre, les parties signataires demandent donc à la CPNEFP de prioriser des actions qualifiantes destinées aux femmes.

La présentation en commission paritaire de l'indicateur spécifique du rapport de branche annuel permettra de mesurer l'atteinte de l'objectif.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à la période d'essai. Il lui est interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour exercer leur parentalité, maternité et paternité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Dans la limite de 3 ans au cours de la carrière professionnelle du salarié chez le même employeur, l'absence au titre du congé parental d'éducation sera pris en compte en totalité pour le décompte de l'ancienneté. Au-delà, il sera fait application des dispositions légales.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise pour faire le point sur leur situation professionnelle ou leur éventuelle orientation professionnelle à leur demande.

Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, cet entretien est organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 3 mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

Outre les dispositions légales concernant le congé de maternité, les périodes d'absence pour congé de maternité supplémentaire sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

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

Lorsque des mutations géographiques liées à l'évolution et/ou à une promotion professionnelle sont envisagées il est tenu compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

### **Article 7.1**

#### *Principe d'égalité de rémunération*

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification de la convention collective est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, avec une attention toute particulière lors du recrutement.

La rémunération, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-3 du code du travail, s'entend comme le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord classification de la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et, d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise et des responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Les objectifs fixés aux salariés ainsi que les montants des éléments variables en découlant seront calculés *pro rata temporis* de façon que les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou à la parentalité ne créent pas une discrimination à l'encontre des salariés concernés.

### **Article 7.2**

#### *Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption*

Les entreprises de la branche accordent une attention particulière à la négociation sur les objectifs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation se déroule sur la base du rapport prévu selon le cas par l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du code du travail. Cette négociation se déroulera selon les modalités définies par les articles L. 2245-5 et suivants du code du travail.

A l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour du salarié dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être appliqué à la suite de ce congé. Lorsque la salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation (avec suspension totale de l'activité), ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Seules les augmentations intervenues dans l'entreprise pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental (avec suspension totale de l'activité).

Les mesures de rattrapage concernent aussi bien le montant global de la rémunération que l'ensemble des éléments structurants de la rémunération. Sont exclus de ces mesures des éléments de rémunérations dont le salarié concerné n'aurait pas en tout état de cause pu bénéficier s'il était resté à son poste de travail pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption.

Enfin, les parties souhaitent rappeler que les absences au titre du congé de maternité ou d'adoption doivent être considérées comme temps de présence dans la répartition de l'intéressement ou de la participation, conformément aux dispositions des articles L. 3314-5 et L. 3324-6 du code du travail.

### **Article 7.3**

#### *Réduction des écarts de rémunération*

De manière plus générale, 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 prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de la suppression de cet écart une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport défini au chapitre II et de ses annexes, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération, œuvre pour le rétablissement de cette égalité et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Le cas échéant, les entreprises qui auraient constaté des disparités sont invitées à conclure un plan pour l'égalité professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 1143-1 du code du travail.

Pour cela, un plan d'actions correctrices et l'échéancier correspondant seront définis, si nécessaire.

Les entreprises, dans le respect des compétences de leurs instances sociales (comité central d'entreprise, ou comité central d'établissement ou comité d'entreprise...), examineront à leur niveau l'opportunité d'appuis techniques complémentaires, d'actions ciblées et d'inscription budgétaire spécifique :

- actions de communication en interne et en externe, par différents vecteurs (note, intranet...) ;
- suivi de la politique mise en œuvre en l'inscrivant dans la durée.

## CHAPITRE VIII

### 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, de salaire et de rémunération.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

À ce titre, l'entretien, tel que prévu par l'accord de branche sur la formation professionnelle du 20 décembre 2006, peut être également l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, notamment en recherchant des solutions adaptées telles que des aménagements du temps de travail. Dans ce cadre, une attention particulière est apportée aux familles monoparentales.

À ce titre, les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

A titre exceptionnel, si des modifications d'horaires s'imposent, ces dernières doivent répondre à des raisons liées à la bonne marche de l'entreprise.

Les employeurs s'efforceront de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de perte de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée.

Par ailleurs, ils rappellent que la durée journalière de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter plus d'une interruption supérieure à 2 heures.

La première phrase du premier alinéa de l'article 27 « Maternité et adoption » est remplacée par les dispositions suivantes :

« Les femmes enceintes bénéficieront, quel que soit leur temps de travail, à partir du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail de 30 minutes. »

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-8 du code du travail, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

## CHAPITRE IX

### RÔLE ET MOYENS DES IRP

#### **Article 9.1**

##### *Information dans l'entreprise*

Les entreprises sont tenues de présenter au comité central d'entreprise, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise.

Les signataires du présent accord rappellent l'existence des moyens créés par le ministère (site : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/>) pour aider les entreprises de 300 salariés et plus et celles de moins de 300 salariés, dans l'élaboration du rapport de situation comparée, support indispensable à la négociation.

Le CHSCT, lorsqu'il existe, peut conduire des études en vue d'analyser les situations professionnelles au regard de l'environnement du poste de travail, de l'organisation du travail, puis, au vu des résultats s'appuyant sur le rapport de situation comparée, proposer des solutions et des axes d'amélioration.

## **Article 9.2**

### *Commission de l'égalité professionnelle*

En application de l'article L. 2325-34, dernier alinéa, du code du travail, les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette réunion est assimilé à du temps de travail effectif. Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport prévu par l'article L. 2323-47 ou, selon la taille de l'entreprise, celui prévu par l'article L. 2223-57 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance des indications contenues dans le bilan social, lorsque celui-ci doit être établi, ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui doit être présenté chaque année au comité d'entreprise, conformément à l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du code du travail.

## **Article 9.3**

### *Négociation d'entreprise*

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, les entreprises doivent engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation s'appuie sur les éléments définis à l'article L. 2323-57 du code du travail.

## **Article 9.4**

### *Information dans la branche professionnelle*

En outre, la diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, des données de la branche professionnelle sur l'égalité des femmes et des hommes au sein des entreprises est un engagement sans équivoque sur la volonté de la profession.

La communication sur l'égalité professionnelle est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

- par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle ;
- par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pratiquées

dans la branche afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers conventionnels.

## CHAPITRE X

### ATTRIBUTION DE LA CPNEFP, DE LA SÉCURISATION DE L'ACCORD ET DE LA DURÉE DE L'ACCORD

#### **Article 10.1**

##### *Fonctionnement de la CPNEFP*

La CPNEFP, telle que définie par accord du 23 novembre 2005, respectant la mixité professionnelle, s'assurera, en lien avec l'observatoire, du suivi des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et aura également pour mission de répertorier les bonnes pratiques dans les entreprises de la profession.

#### **Article 10.2**

##### *Sécurisation de l'accord*

Tout accord de groupe, d'entreprise, d'établissement ne peut être moins favorable que le présent accord.

#### **Article 10.3**

##### *Modalités de mise en œuvre et de révision de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales. Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

##### Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

##### Révision de l'accord

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 peut être effectuée à tout moment par l'une quelconque des parties contractantes ou y ayant adhéré.

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. L'accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision. Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

#### **Article 10.4**

##### *Extension. – Date d'entrée en vigueur*

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 9 avril 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

Fédération nationale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

##### **Syndicats de salariés :**

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale du commerce et des services CFE-CGC.

## ANNEXE I

### RUBRIQUES DES INDICATEURS

---

#### Conditions générales d'emploi

Répartition de l'effectif global par sexe.

Répartition de l'effectif CDI/CDD par catégorie professionnelle et par sexe.

Moyenne des âge et ancienneté par catégorie professionnelle et par sexe.

Répartition des hommes et des femmes par filière (vente commerciale, technique, logistique et administration/gestion informatique) et par catégorie professionnelle.

Répartition par catégorie professionnelle et par sexe selon la durée du travail.

Répartition des hommes et des femmes selon l'organisation du travail (travail de jour/travail de nuit).

Répartition des effectifs hommes/femmes selon la grille de classification.

Répartition des embauches par catégorie professionnelle, type de contrats et par sexe.

Répartition des causes de sorties par catégorie professionnelle et par sexe.

Répartition des promotions par catégorie professionnelle et par sexe.

#### Rémunérations

Rémunérations moyennes mensuelles par catégorie professionnelle et par sexe.

Rémunérations moyennes mensuelles par filière et par sexe.

#### Formation professionnelle

Participation à la formation continue selon la catégorie professionnelle et le sexe + données de l'OPCA de branche.

#### Conditions de travail

Répartition de l'absentéisme par cause et par sexe.

## ANNEXE II

### DÉCLARATION DE LA FNAEM

---

Dans le cadre de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le négoce de l'ameublement, la fédération s'engage à intégrer dans le rapport de branche 2010 un indicateur permettant de mesurer dans la population cadre des entreprises de la branche le rapport entre les femmes et les hommes de cette catégorie.

A partir de cette information, si nécessaire, le texte du chapitre V de l'accord précité sera révisé pour l'adapter à l'objectif d'égalité fixé par le législateur.

La présente déclaration sera annexée à l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.