

Brochure n° 3157

Convention collective nationale

IDCC : 2528. – **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,  
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,  
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

---

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2010

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : ASET1051368M

PRÉAMBULE

La branche de la maroquinerie regroupe des TPE, PME et quelques groupes ayant une envergure internationale. La diversité de ce tissu économique est le reflet de la diversité des métiers de la branche allant de la maroquinerie à la gainerie en passant par la sellerie et le bracelet-montre en cuir.

Ces entreprises dans leur diversité ont des points communs. Elles ont toutes un fort caractère soit industriel soit artisanal. Ainsi sur les 16 000 salariés que compte la profession, 70 % appartiennent à la catégorie des ouvriers, 20 % aux ETAM et 10 % aux cadres (source Forthac 2009). Parmi ces salariés, 78 % sont des femmes. Ainsi la population féminine est fortement représentée. Les femmes représentent 71 % des salariés formés (source Forthac sur année 2009).

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche de la maroquinerie ne peuvent que constater la forte représentation de la population féminine dans nos industries.

En application des dispositions 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 femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006

relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des entreprises de développer la mixité et l'égalité professionnelle que ce soit au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle ou de la rémunération.

## 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chassellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro 15.12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case, pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables, sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;

- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents ;
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

## 2. Recrutement

En application de l'article L. 1142-1 du code du travail, les offres d'emplois ne pourront mentionner aucun critère de sexe ou de situation familiale. De même une neutralité est de rigueur dans la terminologie de l'offre d'emploi proposé [exemple : piqueur (se) et non pas piqueuse], ceci afin de favoriser la mixité des emplois. L'employeur ne pourra refuser d'embaucher une personne ou de renouveler son contrat de travail sur la base de critères liés au sexe, à la situation familiale ou à la grossesse du candidat. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Dans le cadre du recrutement de nouveaux salariés, les critères retenus doivent être fondés sur les capacités professionnelles, l'expérience du candidat ainsi que sur ses qualifications. Les informations d'ordre personnel sur le candidat collectées par l'entreprise ou par ses mandataires doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Lors de l'entretien, l'employeur posera des questions en lien avec la mission ou le poste proposé.

## 3. Formation professionnelle

La formation professionnelle continue est un facteur de développement de carrière, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle.

L'accès à la formation professionnelle doit être mis en œuvre aussi bien pour les femmes que pour les hommes sans distinction.

En application de l'accord de branche du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue, il est rappelé que les personnes de retour de congé de maternité ou de congé parental d'éducation sont prioritaires pour suivre une formation dans le cadre de la période de professionnalisation et ceci afin de favoriser le retour dans l'entreprise.

Enfin, en application de l'article L. 6323-2 du code du travail, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est

intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les partenaires sociaux confient à l'observatoire des métiers de l'OPCA de la branche le suivi de l'évolution des formations par catégorie socioprofessionnelle et par sexe une fois par an.

#### 4. Déroulement de carrière

Les femmes et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière. Le chef d'entreprise pourra porter à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement.

De même, en retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

Les entreprises veilleront à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés. A ce titre, les salariés de retour de congé maternité, d'adoption ou de congé parental pourront demander à bénéficier d'un entretien professionnel dans les 2 mois qui suivent la reprise effective du travail afin de préciser avec l'entreprise leur orientation professionnelle.

#### 5. Rémunérations

L'un des objectifs de la loi du 23 mars 2006 est de tendre à diminuer les écarts de rémunérations non objectifs entre les hommes et les femmes d'ici au 31 décembre 2010. Annuellement, les entreprises analyseront les écarts éventuels subsistants.

La rémunération se définit comme le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art. L. 3221-3 du code du travail).

Chaque entreprise doit assurer une égalité de rémunération entre les salariés à travail égal et à compétences égales. Si à compétences et ancienneté égales, pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont relevés, l'entreprise doit les justifier par des raisons objectives.

#### 6. Institutions représentatives du personnel

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2323-47 du code du travail, les entreprises de 50 à 300 salariés doivent renseigner, dans le rapport annuel communiqué au CE, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de

la formation et des salaires ainsi que la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes femmes dans les instances représentatives du personnel. Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles dans les entreprises.

## 7. Dépôt et extension

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir de la date de la signature. Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de la date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du dernier semestre de la troisième année de sa date d'application.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 7 octobre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FFM.

### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CGT.

