

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

IDCC : 493. – **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,  
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

---

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2012

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

NOR : ASET1250776M

IDCC : 493

---

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles de la branche est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Le non-respect de ce principe d'égalité expose l'entreprise à des sanctions telles que définies à l'article L. 1146-1 du code du travail.

Il est donc de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Ils constatent, d'une part, que les données disponibles sur les rémunérations mensuelles moyennes pour les années 2004 à 2009 font apparaître des écarts entre les femmes et les hommes, généralement au détriment des femmes et, d'autre part, au regard des résultats du rapport annuel de la branche sur l'emploi, que la répartition hommes-femmes au niveau de la profession 2010 est de 38 % de femmes et 62 % d'hommes.

Cependant, ils remarquent que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés. Cette disproportion résulte le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et orientations initiales. Ils s'efforceront d'identifier les causes de ce déséquilibre et de proposer des pistes d'action correctives, notamment en sensibilisant l'ensemble des acteurs sur les enjeux sociaux et économiques de la mixité.

Les actions des entreprises tendant à rétablir une parité satisfaisante dans certains emplois ne peuvent aboutir que si elles s'inscrivent dans la durée, dans un cadre plus général de branche et se conjuguent avec celles menées par l'ensemble des acteurs concernés. Dans ce contexte, les parties signataires établiront un bilan général des progrès réalisés et des actions qui restent encore à mettre en œuvre dans la branche.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe.

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche des vins et spiritueux engageront une analyse et réflexion permettant de définir les actions nécessaires à l'égalité professionnelle.

Elles veilleront particulièrement à :

- assurer que le processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, se déroule dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes ;
- développer des aménagements d'horaires individuels et/ou collectifs afin de trouver des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle ;
- trouver des axes de progression dans les conditions de vie professionnelle ;
- favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à décliner, si nécessaire, le principe de mixité et d'égalité professionnelle dans les accords collectifs qu'ils sont amenés à négocier aussi bien au niveau de la branche que de l'entreprise.

Les partenaires signataires du présent accord conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord.

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<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 ;
- de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites,

et pour compléter les dispositions de la convention collective, les parties signataires affirment leur volonté d'appliquer le principe d'égalité professionnelle, au bénéfice de l'ensemble des salarié(e)s des entreprises de la branche quel que soit leur statut et d'appliquer ce principe dans l'ensemble des négociations de branche et d'entreprises.

En conséquence, il est convenu et arrêté ce qui suit :

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

#### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France.

### **Article 2**

#### *Recrutement*

Le recrutement correspond à un moment privilégié pour corriger les ruptures d'égalité. Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, soit organisé dans les mêmes conditions entre les hommes et les femmes, dans le respect du principe général de non-discrimination, posé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Ainsi, afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les entreprises devront :

- formuler les offres d'emploi de manière non sexuée et notamment en vérifiant la neutralité de la terminologie des offres d'emploi et en recourant systématiquement à la mention hommes-femmes ;
- appliquer des critères objectifs de recrutement, tels que l'expérience, la formation et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoir et savoir-faire ;

- ne pas interroger les salarié(e)s sur la composition de leur famille sur leur orientation sexuelle et, pour les femmes, sur leur souhaits ou projets de maternité, lors des entretiens de recrutement ;
- dans le cas où le recrutement s’effectue par un jury, surveiller la mixité de ses membres ;
- former, à chaque fois que possible, les managers aux processus de recrutement en intégrant dans le module de formation la non-discrimination entre les hommes et les femmes et rappeler ces règles aux recruteurs ;
- sensibiliser les cabinets de recrutement ;
- féminiser, dans les documents internes, tous les intitulés de postes occupés également par des femmes ;
- supprimer, dans les offres d’emploi internes et externes, les mentions qui soulignent une exigence de « disponibilité » ;
- dans les filières majoritairement masculines de l’entreprise, retenir, autant que possible, lors des recrutements, à compétence égale, un taux de candidatures féminines.

### **Article 3**

#### *Conditions de travail*

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, et notamment par le développement de nouvelles formes d’organisation du travail, d’aménagement d’horaires ou par l’aménagement ergonomique des postes pour en faciliter l’accès à l’ensemble des salarié(e)s.

Les parties signataires rappellent le principe d’égalité de traitement entre les salarié(e)s 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.

Les entreprises favoriseront l’accès aux temps partiels ou aux temps complets selon les cas, afin de prendre en compte les différents temps de vie des salarié(e)s au cours de leur carrière.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher des solutions en matière d’aménagement des horaires de travail. A ce titre, elles soulignent qu’une attention particulière doit être portée aux familles monoparentales.

Les parties signataires encouragent chaque entreprise à trouver des axes de progression dans l’amélioration des conditions de travail, à chaque fois que cela est possible.

### **Article 4**

#### *Formation professionnelle*

Les parties signataires souhaitent une meilleure prise en compte des contraintes familiales dans l’organisation des actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail. Dans ce but, pour permettre aux salarié(e)s de s’organiser, les entreprises transmettront aux salarié(e)s la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d’au moins 3 semaines. Les parties signataires demandent aux entreprises de privilégier la formation proche du lieu de travail habituel.

#### **Article 4.1**

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

Les parties signataires conviennent que la formation est un élément essentiel de la construction des parcours professionnels et d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s’engagent à promouvoir l’égalité d’accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

La formation professionnelle correspond au second domaine ouvrant des perspectives d'évolution. Aussi, les parties signataires préconisent aux entreprises de :

- recenser (et, dans la mesure du possible, apporter des actions correctrices) les formations professionnelles proposées dans les catégories professionnelles ou dans les filières dans lesquelles les femmes sont en déficit de formations et diffuser ces informations auprès des responsables et/ou des salariés, selon l'organisation de l'entreprise ;
- dans les filières d'emploi dans lesquelles les femmes ou les hommes ont reçu moins de formation que le sexe opposé, recenser les freins éventuels.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche est chargée d'examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

## **Article 4.2**

### *Accès à la formation à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation*

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le (la) salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation pourra bénéficier, à son initiative ou à celle de l'employeur, d'un entretien avec son employeur sur les conditions de son retour (horaires, poste occupé, souhaits de formation...) et en vue de son projet professionnel.

Afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental d'éducation, les entreprises détermineront avec les salarié(e)s qui en feront la demande des moyens d'information pendant la période d'absence afin que le (la) salarié(e) se tienne au courant de l'actualité de l'entreprise.

## **Article 5**

### *Articulation de la vie professionnelle et responsabilités familiales*

Les parties signataires souhaitent qu'un meilleur équilibre soit trouvé entre vie professionnelle et vie familiale dans l'organisation des entreprises.

Dans ce but, chaque entreprise de la branche sera attentive aux initiatives prises localement dans son environnement de travail en matière de services et de solutions qui facilitent la bonne articulation vie professionnelle et vie privée des salarié(e)s afin de s'y associer le cas échéant.

## **Article 5.1**

### *Equilibre vie professionnelle et vie privée*

S'agissant de la vie familiale, les entreprises seront soucieuses de respecter les horaires habituels de travail en positionnant, sauf exception, les réunions dans le cadre de ces horaires, de respecter les temps de repas et d'aménager en conséquence les horaires de réunions.

Les entreprises et les salarié(e)s rechercheront, dans la mesure du possible, des solutions qui prennent en compte les contraintes familiales des salarié(e)s et l'organisation des entreprises concernant l'organisation et la mobilité géographique.

## **Article 5.2**

### *Absences pour soigner un enfant malade*

Les parties signataires rappellent que des dispositions spécifiques sur l'autorisation d'absence pour soigner un enfant malade sont prévues aux articles 44, alinéa 10, des dispositions générales ; article 27, alinéa 4, annexe I, cadres, et article 27, annexe V, AM de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France.

Les entreprises pourront prendre des contacts utiles auprès de l'organisme de prévoyance pour rechercher les conditions relatives à la prise en charge des prestations d'aides à domicile lors des absences pour enfant malade et/ou le paiement de congés familiaux.

## **Article 6**

### *Egalité salariale*

Les parties signataires estiment que la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être 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 parties signataires soulignent, en particulier, les obligations issues de cette loi, relatives aux salarié(e)s de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension : à l'issue du congé, le (la) salarié(e) doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

## **Article 7**

### *Suivi de l'accord*

Le suivi annuel du présent accord sera assuré par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), laquelle présentera un rapport à la commission paritaire de branche.

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

## **Article 8**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2015.

Etant entendu que les parties signataires sont soucieuses de poursuivre et d'approfondir la discussion en vue de compléter et d'enrichir cet accord.

## **Article 9**

### *Révision de l'accord*

Toute organisation signataire du présent accord peut à tout moment en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

## **Article 10**

### *Dénonciation de l'accord*

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

La dénonciation doit être précédée d'un délai de préavis de 3 mois. Elle prend effet à la date du 31 décembre qui suit l'expiration de ce délai de préavis.

## **Article 11**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

## **Article 12**

### *Dépôt et date d'entrée en vigueur*

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère compétent ainsi que d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNICGV.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT.