

Brochure n° 3098

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT**

ACCORD DU 19 JANVIER 2010  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1350924M  
IDCC : 247

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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 femmes et les hommes, les partenaires sociaux des industries de l'habillement considèrent :

- que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles de la branche est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique ;
- qu'il est de leur responsabilité de promouvoir 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 demandent ainsi aux entreprises :

- de garantir des niveaux de rémunération équivalents entre les femmes et les hommes ;
- de favoriser des carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution comparables.

Ils estiment enfin que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises.

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

*Recrutement*

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les partenaires sociaux des industries de l'habillement soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications du candidat et l'expérience professionnelle. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes devront être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître sur les descriptifs d'offres d'emploi tant en interne qu'à l'extérieur de l'entreprise, et ce quel que soit le type d'emploi proposé. Dans le cas où le libellé de l'emploi pourrait engendrer une ambiguïté, la mention H/F devra figurer derrière ce libellé.

Les entreprises de la branche s'engagent à sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle et feront en sorte que les processus de recrutement externes mais aussi internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi proposé dans le but d'apprécier la capacité du candidat à l'occuper.

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.

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. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

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 des métiers du FORTHAC (OPCA de la branche) procédera à l'étude dans les entreprises de la situation des femmes et des hommes au regard du recrutement.

## **Article 2**

### *Evolution professionnelle*

Tous les salariés, femmes ou hommes, doivent être en mesure, à compétence égale, d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les entreprises s'assureront que les postes de travail à pourvoir sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que tout salarié, sans distinction de sexe ou de situation familiale, puisse faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises s'engagent à ce que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité ou de paternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

A ce titre et afin de faciliter la reprise d'activité, tout salarié qui en fera la demande avant son départ se verra adresser, pendant la durée de son absence liée à l'un des congés ci-dessus, les informations collectives diffusées par l'entreprise aux autres salariés.

## **Article 3**

### *Formation*

Les partenaires sociaux des industries de l'habillement soulignent que la formation professionnelle continue est l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Ils réaffirment leur volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale.

Pour ce faire, les entreprises s'engagent à assurer un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience, de certification des compétences professionnelles ou de bilan de compétences ainsi qu'aux différents dispositifs de professionnalisation et devront s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel des salariés que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En liaison avec le FORTHAC (OPCA de la branche) et les organismes de formation, les partenaires sociaux des industries de l'habillement souhaitent développer l'offre de formation à distance, ou toute autre offre de formation facilitant l'accès à la formation, afin de réduire, quant cela est possible, les contraintes liées à la vie familiale et notamment les déplacements géographiques.

#### **Article 4**

##### *Organisation, aménagement et conditions du travail*

L'entreprise s'efforcera de favoriser des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les partenaires sociaux des industries de l'habillement rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leurs catégories professionnelles ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise, tout en assurant les contraintes propres à son organisation, s'efforcera de favoriser les aménagements permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT (ou, à défaut, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment eu égard aux contraintes physiques.

#### **Article 5**

##### *Egalité salariale*

Les partenaires sociaux des industries de l'habillement rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées exclusivement sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

En conséquence, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. De même, les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent, en aucune façon, être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont statistiquement constatés sans pouvoir être justifiés, l'entreprise doit prendre les mesures appropriées pour y remédier.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux des industries de l'habillement rappellent que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent chaque année procéder à l'analyse de la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

## Article 6

### *Sensibilisation, communication et orientation professionnelle*

Les partenaires sociaux des industries de l'habillement conviennent que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein comme à l'extérieur de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est indispensable pour traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et ainsi dépasser les stéréotypes relatifs aux métiers d'hommes/métiers de femmes.

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein de la branche.

## Article 7

### *Suivi et exécution*

#### 7.1. Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet une fois par an, au deuxième trimestre de chaque année civile, d'une réunion paritaire nationale de suivi qui examinera la réalisation des différents thèmes traités dans le cadre du présent accord.

#### 7.2. Exécution

A la demande de l'une des parties (employeur ou salarié[e]) la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement pourra être saisie en vue d'une conciliation.

## Article 8

### *Dispositions diverses*

#### 8.1. Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

#### 8.2. Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux des industries de l'habillement s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du deuxième trimestre de chacune des 3 années de sa date d'application.

A cette occasion, il sera procédé à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord, et, le cas échéant, à sa révision.

#### 8.3. Dépôt légal et extension

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 19 janvier 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFICL ;

FFPAPF ;

FFIVM ;

UFIH ;

FIDH ;

FFML.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

FCTH FO ;

FTHC CGT ;

FCHT CFE-CGC.