

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 2 AVRIL 2015

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

NOR : ASET1550693M
IDCC : 1555

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur, à l'accord collectif du 14 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de la vie professionnelle, comme un droit à la mixité professionnelle, comme un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale, d'efficacité économique pour les entreprises, comme un des points de vigilance de la branche dans sa politique d'égalité, et ce dans le cadre de la lutte contre toute forme de discrimination.

Cet accord s'inscrit dans le cadre du décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ainsi que tous ses décrets d'application. Cet accord vise aussi à suivre la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du conseil du 23 septembre 2002 et le traité instituant la communauté européenne du 24 décembre 2002.

Le présent accord traduit ainsi la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Les actions qu'il définit ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs.

L'accord fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie d'un phénomène culturel (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportement et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail). Les parties signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels dans le domaine professionnel qui ne sauraient constituer une fatalité.

L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'engagement et l'implication permanents de tous les acteurs. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par les parties prenantes à tous les niveaux. Elles reconnaissent que cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée pour permettre une évolution durable des situations.

Les parties signataires souhaitent également insister sur la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre doit être appréhendé de manière non discriminante, notamment en ce qui concerne les critères de disponibilité et de mobilité.

Dans ce cadre, en matière d'égalité professionnelle, les signataires du présent accord conviennent de mener une politique globale et d'agir parmi les neuf domaines d'action suivants sur lesquels il convient de porter une attention en matière d'égalité professionnelle :

- embauche ;
- formation professionnelle ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunérations effectives ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- santé et sécurité au travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche quel que soit leur effectif sans pour autant les exonérer d'un accord ou d'un plan d'action.

Il est rappelé qu'en vertu de la loi en vigueur les entreprises d'au moins 50 salariés seront soumises à une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action.

Article 2

Obligations légales de négociations dans l'entreprise

Il est rappelé que pour les entreprises de plus de 300 salariés, quatre domaines d'action au moins doivent être déclinés en mesures et actions concrètes (objectifs et indicateurs chiffrés). Les entreprises de 50 à 299 salariés devront quant à elles en retenir au moins trois.

Ces neuf domaines d'actions sont cités en préambule du présent accord.

Il est également rappelé que la rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord d'entreprise ou, à défaut, le plan d'action.

Par ailleurs, les objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

1. Simplification du cadre de la négociation

Au niveau de l'entreprise, l'égalité entre les femmes et les hommes faisait l'objet de deux négociations annuelles : l'une sur l'égalité professionnelle et l'autre sur l'égalité salariale et la suppression des écarts de rémunération, dans le cadre de la négociation sur les salaires effectifs.

La loi du 4 août 2014 crée une négociation annuelle unique devant porter sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Deux thèmes doivent obligatoirement figurer dans cette négociation :

- le déroulement des carrières ;
- la mixité des emplois.

Cette négociation devra désormais s'appuyer sur les éléments figurant dans les rapports annuels de situation comparée prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail, complétés par les indicateurs contenus dans la base de données économiques et sociales de l'article L. 2323-7-2 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que lorsqu'un accord collectif comportant des objectifs et mesures est signé dans l'entreprise la périodicité de la négociation est de 3 ans.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre.

Le non-respect de ce principe d'égalité entre les femmes et les hommes peut donner lieu à des revendications individuelles devant les tribunaux.

Les parties signataires du présent accord précisent que ces rapports devront comporter des informations sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés, bien que non visées par la loi au regard de la pénalité, sont dans l'obligation de respecter le droit commun visant à une égalité entre les femmes et les hommes et interdisant toute discrimination, cela en vertu des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

A cette fin, elles sont encouragées à établir un plan d'action en s'inspirant des dispositions du présent accord.

2. Extension du champ du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que du rapport sur la situation économique des entreprises obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés

En vertu de la loi du 4 août 2014, les rapports cités en titre devront désormais comporter :

- une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière de sécurité et de santé au travail ;
- une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- une description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Il est par ailleurs précisé qu'en vertu de la loi du 4 août 2014 les entreprises de plus de 50 salariés devront, à compter du 1^{er} décembre 2014, respecter une exigence d'égalité professionnelle pour pouvoir accéder aux marchés publics, mais également aux contrats de partenariat et aux délégations de service public.

Article 3

Mesures de nature à garantir la parité dans la gestion des carrières

Il est précisé en préambule que les parties signataires accordent une importance toute particulière à la mixité des emplois en soulignant que la mixité suppose d'amener des femmes dans les métiers en grande partie occupés par des hommes mais aussi d'amener des hommes dans des métiers en grande partie occupés par des femmes.

Il est ainsi rappelé que le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » mis en place par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

3.1. Parité lors des embauches

Les entreprises s'engagent à ce que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

Les critères objectifs retenus pour le recrutement se fondent principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat et la durée du temps de travail du poste à pourvoir.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Les offres d'emploi, internes et externes, doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes. Les entreprises veilleront à ce que les offres d'emploi internes et externes soient non sexuées et présentent une formulation objective et non discriminante. La définition du contenu des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doivent pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Cependant la politique de recrutement de l'entreprise pourra l'amener à privilégier l'embauche des hommes ou des femmes, dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification, d'une catégorie socioprofessionnelle ou d'un secteur d'activité de l'entreprise en sensibilisant les recruteurs (RH, managers) aux enjeux de l'égalité professionnelle. Les entreprises s'engagent à faire progresser la mixité dans les activités stratégiques et d'encadrement et à augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs à forte présence d'hommes, et réciproquement.

Il est nécessaire pour cela de faire un état des lieux du processus de recrutement à travers des indicateurs de suivi.

Dans ce cadre, les entreprises devront présenter annuellement aux représentants du personnel des statistiques retraçant la politique de recrutement. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle.

Bien évidemment, les parties admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si :

- les candidatures permettent un choix ;
- les postulants ont un niveau de compétences équivalent.

3.2. Parité dans la formation professionnelle continue

La formation constitue un investissement indispensable pour les entreprises et leurs salariés comme un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, et ce quel que soit le type de formation et que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens de formation apportés aux salariés soient équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le sexe et l'âge.

Cette parité doit être respectée :

- dans la formation, en termes tant quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (niveau des formations dispensées) ; et
- dans la formation par apprentissage.

Ce principe doit être appliqué dans l'élaboration du plan de formation.

Afin de tendre à cette parité, les entreprises devront également sensibiliser les femmes comme les hommes à la gestion de leur carrière.

Par ailleurs, il est nécessaire de permettre, par la formation, la création de passerelles entre les métiers où il y a une forte présence d'hommes et les métiers où il y a une forte présence de femmes.

Il est également souligné l'importance du délai de prévenance obligatoire avant toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence, ceci pour permettre aux salariés de s'organiser.

3.3. Parité dans la promotion

Les parties signataires entendent rappeler le principe d'égalité et de non-discrimination pour tous (toutes) les salarié(e)s.

Elles insistent sur le fait que les promotions se basent sur des critères objectifs, tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié(e)s. En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doivent entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion. Les employeurs doivent vérifier que les salarié(e)s, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise. A cet effet, les parties signataires s'engagent à vérifier l'évolution du nombre de salarié(e)s promu(e)s par les indicateurs suivants :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée (ces données devront être chiffrées par sexe) ;
- nombre de promotions suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement, dans le cadre d'un temps partiel ne doit pas être un obstacle.

3.4. Parité dans les qualifications et les classifications

Il est rappelé que dans les entreprises de la branche le haut de la pyramide des classifications fait souvent apparaître un écart substantiel dans la proportion des cadres femmes.

A cet égard, les entreprises conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces niveaux.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités.

Dans ce cadre, l'entreprise présentera à ses représentants du personnel, une fois par an, un état des lieux de la répartition des femmes et des hommes par niveau de classification.

3.5. Parité dans la mobilité

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux postes à responsabilités.

Il est rappelé qu'au sein de la branche, au jour de la signature du présent accord, les femmes sont insuffisamment représentées dans la catégorie des cadres.

La mobilité fonctionnelle interne doit être fonction des qualités professionnelles de la personne sans tenir compte de son sexe.

Les entreprises veilleront ainsi à la parité dans les recrutements internes et les promotions internes et elles devront contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi.

Par ailleurs elles sont appelées à :

- sensibiliser l’encadrement sur la question de l’évolution professionnelle des femmes ;
- effectuer l’attribution des postes dans un souci de mixité (embauche des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, embauche des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires).

Article 4

Conditions de travail

4.1. Temps partiel

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel choisi et sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salariés, femmes et hommes, qui en font la demande pour des considérations d’ordre familial.

Néanmoins le temps partiel doit être compatible en termes d’organisation avec les obligations du poste à pourvoir.

Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier normalement des promotions internes. Ils ne doivent pas être lésés dans le déroulement de leur carrière. Ce passage à temps partiel devra également systématiser une adaptation des objectifs individuels.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d’une priorité d’accès aux emplois ressortissant de leur catégorie professionnelle.

Les entreprises doivent veiller à ce que ces principes soient respectés de manière identique au sein des services.

Si le travail à temps partiel constitue un dispositif possible permettant d’articuler vie professionnelle et vie personnelle, d’autres solutions en matière d’organisation du travail doivent être recherchées pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel.

Les entreprises sont incitées à développer des aménagements d’horaires individuels tant pour les femmes que pour les hommes.

Les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés devront être affichés dans l’entreprise.

4.2. Aménagement des horaires de travail

Dans l’intérêt bien compris de l’entreprise et de ses collaborateurs, les employeurs devront organiser un aménagement des horaires de travail tenant compte, dans la mesure du possible, des contraintes personnelles.

Ces aménagements conciliant responsabilités professionnelles et familiales ne devront en aucun cas constituer un obstacle à l’évolution professionnelle.

Ils ont vocation à bénéficier tant aux femmes qu’aux hommes.

4.3. Santé et sécurité au travail

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises de 50 salariés et plus, l’employeur, compte tenu de la nature des activités de l’établissement, doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l’aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l’impact différencié de l’exposition au risque en fonction du sexe.

Cette évaluation doit être suivie de mesures et d'actions de prévention ainsi que de la mise en place des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'employeur doit intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement.

Les parties signataires incitent les entreprises de moins de 50 salariés à s'inspirer de ces dispositions.

Article 5

Rémunérations effectives

5.1. Principe

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe, à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle, constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les entreprises veillent à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Par rémunération il faut entendre le salaire de base pour un temps plein, à l'exclusion de tous autres avantages, accessoires et gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible. Il est rappelé qu'aucune différence de rémunération ne pourra être justifiée par le sexe ni par tout autre élément considéré comme discriminatoire en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les parties signataires au présent accord s'engagent, pour leur part, à prendre spécifiquement en compte la problématique de l'inégalité des rémunérations entre femmes et hommes lors des négociations annuelles de branche sur les minima conventionnels, cela au vu du rapport annuel de branche.

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que les disparités de rémunération entre les femmes et les hommes résultent notamment des périodes de congés de maternité, de paternité et parentaux.

En outre, les parties signataires réaffirment l'obligation pour les entreprises de veiller à respecter, tant à l'embauche que lors des révisions périodiques de salaire, le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail à valeur égale, à même niveau de compétence.

Il est également rappelé qu'afin de respecter les prescriptions législatives en matière d'égalité les entreprises doivent :

- mettre en place rapidement un calendrier visant au respect de cette obligation légale impérative ;
- et, lorsque cela se justifie, consacrer un budget spécifique au rétablissement de l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

5.2. Correction des écarts et révision des salaires

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions annuelles, l'égalité de rémunération pour un même travail, à un même niveau de compétence, entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, un bilan annuel est présenté par l'employeur aux représentants du personnel. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration pour favoriser la correction des écarts et la révision des salaires.

Afin d'éviter l'apparition d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il convient notamment de ne pas tenir compte des périodes d'absence liées aux congés de maternité, parentaux, ou d'adoption.

Il est indispensable de poser un diagnostic sur l'évolution professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise, car ces écarts sont souvent le fruit des parcours professionnels et personnels.

A cet égard, l'entreprise s'assurera que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein de toutes les catégories professionnelles pour garantir une répartition équitable.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de rémunération aux salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet.

Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Ces mesures seront suivies une fois par an à l'occasion des négociations annuelles obligatoires au sein des entreprises.

Article 6

Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

6.1. Principes généraux

La loi du 4 août 2014 instaure une protection du parent salarié après la naissance de l'enfant. Cette protection est ainsi étendue aux pères. En effet, l'article L. 1125-4-1 du code du travail interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail du salarié devenu parent pendant la période de 4 semaines qui suit la naissance de l'enfant, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Par ailleurs, les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF).

En outre, afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (de maternité, d'adoption, de présence parentale ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci devra proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées.

Enfin, pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent :

- développer la pratique des entretiens professionnels, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés (analyse des besoins, proposition de formations) ;
- favoriser la mise en œuvre de périodes de professionnalisation en application des dispositions conventionnelles en vigueur relative à la formation professionnelle.

Les institutions représentatives du personnel en seront tenues informées.

Les parties signataire incitent également les entreprises à améliorer les conditions de prise de congé (pour les femmes et les hommes) en cas de maladie des enfants.

Il peut également être prévu des aménagements d'horaires de travail lors de la rentrée des classes.

Par ailleurs, afin de préserver la vie privée de leurs salariés, les entreprises devront s'attacher à être attentive aux heures de réunion en évitant les réunions tardives ou trop matinales.

6.2. Mesures relatives aux congés de maternité ou d'adoption

Il est rappelé aux entreprises qu'en vertu des dispositions législatives en vigueur au jour de la signature de l'accord :

- les salariées ayant eu un congé de maternité ou d'adoption :
 - doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales de salaire ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de ce congé aux salariés

relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise ;

- ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

6.3. Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1225-16 du code du travail), l'employeur rappellera à la salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

En outre, les entreprises doivent rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires en fonction de leur spécificité et de leurs besoins.

6.4. Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte. A cet égard, aucune discrimination ne doit exister dans la mise en place du télétravail dans les entreprises qui y ont recours.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte sera reçue par le médecin du travail ou le service de la santé au travail.

A cet égard, les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 1225-7 du code du travail :

- la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
- en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ;
- l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée ;
- l'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial ;
- le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

6.5. Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent que le salarié bénéficiera d'un maintien de salaire, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, pendant toute la durée légale de son congé de paternité.

6.6. Congé parental d'éducation

En vertu de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le congé parental d'éducation est réformé pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} octobre 2014.

Il est rappelé que ce congé parental vise les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

La durée de la prestation partagée d'éducation de l'enfant versée au salarié pourra être allongée si le deuxième parent prend au moins 6 mois de congé. Pour un premier enfant, 6 mois supplémentaires s'ajouteront aux 6 premiers mois de prestation si c'est le père qui prend le congé parental.

Pour les enfants suivants, 2 ans et demi seront alloués au premier parent, les 6 mois supplémentaires n'étant versés que si c'est l'autre parent qui bénéficie du congé parental.

Les durées et les montants des aides sont précisés par décret.

Au retour du congé parental d'éducation, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire à rémunération égale. Le salarié peut demander un entretien sur ses perspectives d'évolution professionnelle. Cet entretien donnera lieu à la rédaction d'un document facilitant le retour à l'emploi du salarié.

6.7. Autorisation d'absence et congés exceptionnels

En vertu de l'article L. 1225-16 du code du travail, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle a la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

S'agissant des congés exceptionnels, le premier tiret de l'article 33.1 de la convention collective nationale relatif à l'absence de 5 jours pour le mariage du salarié est étendu dans les mêmes conditions à la conclusion d'un Pacs.

Article 7

Rappel des principes fondamentaux

7.1. Principe de non-discrimination

Les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

7.2. Sensibilisation à l'égalité professionnelle au sein des entreprises

Les entreprises de la branche doivent promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en leur sein afin de sensibiliser leurs collaborateurs et leurs collaboratrices sur cette question et susciter une évolution des mentalités.

Cette sensibilisation suppose notamment :

- une identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel ;
- et une communication adéquate auprès des salariés, et plus particulièrement auprès de ceux qui occupent des fonctions d'encadrement.

7.3. Prévention et sanction du harcèlement sexuel et/ou moral

Les employeurs doivent avoir une attitude de prévention, d'information et de vigilance à l'égard du harcèlement sexuel et/ou moral.

Dans les structures dans lesquelles ils existent, les représentants du personnel ont un rôle d'information à l'égard des salariés et de la direction en la matière.

Indépendamment des procédures pouvant être engagées en application des dispositions légales en vigueur, les employeurs sont appelés à être particulièrement attentifs à cette problématique.

Ils doivent, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à la connaissance de l'employeur, entendre chacune des parties concernées et prendre les mesures adéquates, lesquelles peuvent être arrêtées dans le cadre d'un recours interne ou, le cas échéant, externe.

Les représentants du personnel peuvent assister les intéressés dans le cadre de ce recours.

Article 8

Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord

Suivi au niveau de l'entreprise

Au-delà du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que du rapport sur la situation économique des entreprises obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés décrits à l'article 2 du présent accord, il est rappelé qu'à partir du seuil de 50 salariés une commission paritaire de l'égalité professionnelle doit être constituée dans les entreprises au sein du comité d'entreprise. Cette obligation conventionnelle complète l'obligation légale de l'article L. 2325-34 du code du travail pour les entreprises d'au moins 200 salariés.

Cette commission a pour vocation d'assister le comité d'entreprise lors des délibérations relatives au « rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise » prévu par la loi.

Dans le cadre du présent accord, cette commission sera notamment chargée :

- d'intervenir dans la sensibilisation des salariés à la mixité et à l'égalité professionnelle ;
- de suivre l'application de la parité dans la formation, les promotions et la mobilité fonctionnelle internes ;
- de suivre l'application des mesures visant à rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes ;
- d'évaluer les coûts à mettre en œuvre et de proposer des objectifs de progression.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, cette commission sera composée d'au moins quatre membres salariés, en respectant si possible une parité entre femmes et hommes.

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, elle sera composée d'au maximum deux membres salariés.

Cette commission se réunira au moins une fois par an et plus si nécessaire à la demande de l'un de ses membres avec à l'ordre du jour l'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, la commission :

- analysera les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche ;
- rendra compte de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession. Les résultats de ce travail doivent être communiqués aux salariés par voie d'affichage ou sur l'intranet de l'entreprise ;
- proposera toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

Suivi au niveau de la branche

Le rapport de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux.

Pour permettre l'élaboration du rapport obligatoire, les entreprises de la branche répondent à l'enquête annuelle de la branche.

Concernant l'égalité professionnelle, elles devront y indiquer les domaines d'action retenus dans leur accord ou plan d'action afin de corriger les inégalités constatées.

Cet accord devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Les nouveaux indicateurs seront les suivants :

- répartition hommes-femmes par tranche d'âge et par niveau de classification ;
- répartition hommes-femmes par tranche d'ancienneté et par niveau de classification ;
- au niveau des embauches : répartition hommes-femmes par niveau de classification ;
- au niveau des départs : répartition hommes-femmes par niveau de classification ;
- répartition hommes-femmes des changements de niveau de classification ;
- répartition hommes-femmes du nombre d'heures de formation ;
- répartition hommes-femmes par niveau de classification, par rémunération moyenne et/ou médiane et par tranche d'ancienneté ;
- répartition hommes-femmes par ancienneté et catégories socioprofessionnelles ;
- bilan comparatif hommes-femmes du niveau d'ancienneté atteint dans chaque niveau de coefficient hiérarchique pour les entreprises qui seront en mesure de le fournir.

Les entreprises seront également interrogées sur les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif qu'elles répondent au questionnaire transmis par la branche.

Il est rappelé que ces réponses, sur la base desquelles est établi le rapport annuel de branche, sont obligatoires et nécessaires pour l'ensemble des négociations d'entreprise et de branche. De plus, cette enquête constitue une obligation pour toute entreprise qui applique la convention collective, quel que soit son effectif.

Par ailleurs, la branche s'engage à mettre en place, dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, un guide sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce guide aura vocation à rappeler les principes fondamentaux en la matière.

Article 9

Dispositions transitoires

Les parties signataires conviennent de prolonger les dispositions de l'accord du 14 décembre 2011 jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction des relations du travail.

Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les parties signataires se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

Article 11

Dépôt et extension

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Article 12

Caractère impératif

Les entreprises de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif.

Article 13

Révisions et dénonciation

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser par avenant.

La demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord, qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Fait à Paris, le 2 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SIDIV.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
FCMTE CFTC.