

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 14 AVRIL 2016

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

NOR : ASET1650656M

IDCC : 493

Entre

CNICGV

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FGA CFDT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Dispositions générales*

Le chapitre VIII « Égalité professionnelle » de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche rappellent aux entreprises la nécessité de veiller à l'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Au regard des résultats du rapport annuel de la branche sur l'emploi <sup>(1)</sup>, la répartition hommes/femmes au niveau de la profession en 2013 est de 38 % de femmes et 62 % d'hommes.

Les partenaires sociaux constatent que les données disponibles sur les rémunérations mensuelles moyennes pour l'année 2013 font parfois apparaître des écarts entre les femmes et les hommes, généralement au détriment des femmes.

En revanche, il est constaté un taux de promotion en 2013 plus élevé pour les femmes que pour les hommes, la notion de promotion faisant ici référence au passage d'un collaborateur d'un niveau de la grille de classification à un niveau supérieur.

Il ressort de ce rapport annuel que si le taux d'agents de maîtrise/agents techniques apparaît plus élevé pour les femmes (20 %) que pour les hommes (16 %), le taux d'ingénieurs et de cadres reste plus élevé pour les hommes (23 %) que pour les femmes (18 %) en 2013.

S'agissant de la durée du travail, les contrats de travail à temps partiel concernent plus fréquemment les femmes que les hommes, puisque 15 % des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 3 % des hommes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche 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 selon lequel 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 une 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 parties 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 ;

---

<sup>(1)</sup> Rapport de branche « Vins et spiritueux » 2014 (données 2013).

- 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 ;
- de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi,

et pour compléter les dispositions de la convention collective nationale, 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 VIII.1

##### *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 H/F ;
- 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, veiller à 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.

A cet égard, les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à établir un cahier des charges à destination des personnes en charge du recrutement relatif au respect des critères de sélection entre les femmes et les hommes.

#### Article VIII.2

##### *Conditions de travail*

Les parties signataires incitent les entreprises à respecter le 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 entreprises devront autant que possible veiller à l'adaptabilité de tous leurs postes pour les hommes comme pour les femmes, et à l'aménagement des conditions de travail en cas d'état de grossesse d'une salariée.

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 parties signataires du présent accord invitent les entreprises à étudier les demandes de modification de l'organisation du temps de travail et en particulier concernant les demandes de passage à temps partiel choisi.

A cet égard, 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. La charge de travail des salariés à temps partiel devra être adaptée.

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 VIII.3

#### *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.

Les entreprises pourront proposer des solutions tenant compte de la situation des salariés, comme une aide pour garde d'enfant à titre d'exemple.

#### Article VIII.3.1

##### *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 en s'assurant de l'équilibre des moyens mis en œuvre.

A cet égard, les entreprises de la branche sont invitées à favoriser l'accueil de femmes ou d'hommes en stage ou en alternance en particulier dans les métiers où ces derniers sont sous représentés.

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

- intégrer la sensibilisation sur la diversité dans leur plan de formation (notamment par la mise en place d'équipes de recrutement mixtes, formées et régulièrement sensibilisées au respect des principes légaux de non-discrimination et aux enjeux de la mixité) ;
- favoriser la mise en œuvre d'un accompagnement personnalisé afin que les contraintes familiales ne constituent pas un obstacle à l'entrée dans le dispositif de formation ;
- 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 VIII.3.2

##### *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.

Par application de l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur a pour obligation de proposer systématiquement un entretien professionnel au salarié qui reprend son activité à l'issue notamment des périodes suivantes :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de proche aidant ;
- congé d'adoption ;
- période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article VI-2.9 de la convention collective nationale, cet entretien professionnel a notamment pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Cet entretien professionnel constitue le moment privilégié où le salarié peut échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation.

Cet entretien donne lieu à une synthèse écrite dont une copie est remise au salarié.

Lors de cet entretien, les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs à mettre à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations non communiquées préalablement, sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant son absence.

Cet entretien doit permettre au responsable hiérarchique, dans le cadre de la gestion optimisée des compétences, de prendre en compte dans l'organisation du travail de l'équipe, les contraintes liées notamment à la vie familiale des salariés.

Par ailleurs, afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé familial (de maternité, d'adoption, parental d'éducation, etc.), 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.

A cet égard, les parties signataires du présent accord incitent les entreprises du secteur à former en priorité les salariés à leur retour de congé maternité ou congé parental, et à leur favoriser l'accès à un bilan de compétences.

## Article VIII.4

### *Articulation entre 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 entre vie professionnelle et vie privée des salarié(e)s afin de s'y associer le cas échéant.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises et aux salariés de la branche que l'individualisation des parcours de formation peut permettre de faciliter cette conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

## Article VIII.4.1

### *Equilibre entre 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 partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à prendre en compte la parentalité dans les horaires de travail des parents d'enfants scolarisés, et étudier la possibilité pour un parent rencontrant momentanément des difficultés de garde ou de soins, ou à l'occasion de la rentrée scolaire, de bénéficier d'un aménagement de son emploi du temps.

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 des horaires de travail et la mobilité géographique.

## Article VIII.4.2

### *Autorisations d'absences*

Les parties signataires rappellent que des dispositions spécifiques sur l'autorisation d'absence pour soigner un enfant malade sont prévues à l'article III.13 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.

Dans le cadre du fonds d'actions sociales prévu par les accords de branche du 1<sup>er</sup> avril 2015 portant sur la prévoyance et les frais de santé, les partenaires sociaux veilleront à développer des solutions d'accompagnement des salarié(e)s concerné(e)s.

Par ailleurs, par application des dispositions 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 pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires au maximum.

Cette absence n'entraîne aucune diminution de la rémunération et est assimilée 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.

## Article VIII.5

### *Egalité salariale*

En premier lieu, il est rappelé que, conformément aux dispositions des articles L. 2241-9 et R. 2241-2 du code du travail, la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et



programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

En vertu des dispositions légales en vigueur, la durée du congé de maternité ou d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et est également assimilée à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Par ailleurs, la période d'absence des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant un congé parental à temps plein doit être intégralement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Les entreprises devront également veiller à ce que le travail à temps partiel ne représente en aucun cas un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

#### Article VIII.6

##### *Information et actions de communication relatives à l'égalité professionnelle*

Les parties signataires invitent les entreprises à promouvoir la mixité des principales fonctions présentes au sein de leur structure, par le biais d'une communication externe de recrutement plus attractive, et des conditions de travail facilitant l'accès des femmes et des hommes à tous les postes.

Par ailleurs, les entreprises sont encouragées à mettre en place des actions de communication en interne auprès de leurs salariés afin d'évoquer ensemble les principes de non-discrimination visés par le code du travail, la prise de conscience des stéréotypes, ainsi que la promotion de la diversité.

A cet égard, les entreprises sont incitées à recueillir des données permettant d'établir des diagnostics relatifs au respect de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise, et mettre en œuvre un plan d'action pour pallier les déséquilibres en se fixant des objectifs annuels.

Ces diagnostics peuvent être établis à l'aide notamment des indicateurs suivants :

- les effectifs d'hommes et de femmes dans l'entreprise ;
- le nombre de candidatures par recrutement, par catégorie professionnelle et par sexe ;
- le nombre d'embauches et de départs par catégorie professionnelle et par sexe ;
- le bilan comparatif de l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents coefficients hiérarchiques ;
- l'âge moyen des hommes et des femmes au sein de l'entreprise ;
- l'évolution des rémunérations par catégorie professionnelle, par sexe et par ancienneté ;
- la moyenne des augmentations individuelles des femmes équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles ;
- le nombre et le taux de promotions ;
- l'évolution des salaires de base par coefficient ;
- le nombre et le type de congés de parentalité par sexe ;

- l’analyse des rémunérations des salariés ayant eu un ou plusieurs congé(s) maternité/temps partiel ;
- le nombre d’heures de formation par catégorie professionnelle et par sexe ;
- le nombre de formations au titre du CPF et de VAE effectuées par catégorie professionnelle et par sexe ;
- le pourcentage des salariés à temps partiel pour raisons familiales et leur répartition par sexe ;
- le nombre et le taux de promotion des salariés à temps partiel. »

## **Article 2**

### *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 sociale paritaire de la branche.

Pour assurer le suivi du présent accord, les partenaires sociaux décident de s’appuyer sur les indicateurs disponibles d’une part au niveau de la branche et tels que contenus dans le rapport annuel, et d’autre part, au niveau de l’OPCA de branche désigné et de l’observatoire national prospectif paritaire des métiers et des qualifications ; indicateurs éventuellement complétés des données existant au niveau de l’entreprise et exploitables au niveau de la branche professionnelle.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur et durée de l’accord*

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, et est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, soit jusqu’au 31 décembre 2018. 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 4**

### *Dépôt et extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l’extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 avril 2016.

(Suivent les signatures.)