

Brochure n° 3111

Convention collective nationale
IDCC : 1938. – INDUSTRIES
DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES

ACCORD DU 27 JUIN 2019
RELATIF À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : ASET1951119M
IDCC : 1938

Entre :

FIA ;

CNADEV,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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^{er} 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 sur la réforme des retraites ;
- de l'accord du 14 janvier 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et femmes dans les industries de la transformation des volailles ;
- de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ;
- de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- de la loi Rebsamen du 17 août 2015 ;
- de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels ;
- de la loi égalité et citoyenneté du 22 décembre 2016.

Le présent accord a pour objectif de renforcer les principes suivants dans les entreprises de la branche des industries de la transformation des volailles :

- l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les salariés ;
- la non-discrimination sous toutes ses formes du fait du sexe, des origines, de l’âge ou du handicap, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de conditions de travail, de congés et de représentation du personnel.

Les parties signataires entendent rappeler leur volonté de promouvoir, au sein des entreprises composant la branche professionnelle, l’égalité de traitement entre les salariés tout au long de leur vie professionnelle. Les parties signataires considèrent que la mixité, la diversité et l’égalité de traitement entre tous les salariés sont des facteurs d’enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés en même temps que des sources de progrès économique et social pour les entreprises.

Le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l’égalité professionnelle entre les salariés ; il constitue par conséquent un socle de référence pour que chaque entreprise, notamment au travers d’accords collectifs d’entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité de diversité et d’égalité professionnelle entre les salariés.

La mise en œuvre du présent accord implique que l’employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination, directe ou indirecte, à l’égard des salariés, à chacune des étapes de sa vie professionnelle.

La responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l’entreprise, qui associera étroitement les instances représentatives du personnel, en les rendant acteurs de l’application de cet accord et de l’atteinte des objectifs.

La mise en œuvre du présent accord devra s’appuyer sur le déploiement de l’ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d’information et de communication qui viseront à sensibiliser l’ensemble du personnel afin de combattre les représentations, stéréotypes, discriminations et schémas culturels relatifs à l’image de chacun des sexes (hommes et femmes) et préjudiciables au développement de l’égalité professionnelle.

Article 1^{er}

Égalité professionnelle en matière de recrutement

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles formalisent ces processus sur la base des principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d’une réponse systématique.

Le processus de recrutement repose sur des critères de sélection strictement fondés sur les compétences, l’expérience professionnelle, la nature des diplômes et qualifications obtenus par le/la candidat(e) en lien avec le poste à pourvoir.

Dans ce cadre, l’entreprise ouvre ses postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, pour un recrutement externe ou interne. Elle privilégiera les promotions internes. Elle favorisera un accès à l’emploi identique par la rédaction des offres d’emploi qui ne privilégient pas un genre plus qu’un autre.

Les offres d’emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l’âge ou à tout autre critère ; elles présentent objectivement les caractéristiques du poste et les compétences et expériences requises.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi. Les questions d'ordre personnel sont strictement interdites (origine, situation familiale, état de santé (hors aptitude), sexualité, religion, syndicalisme, opinions politiques...).

À cet effet, les entreprises doivent former et sensibiliser leur personnel dédié au recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Le personnel en charge du recrutement devra faire l'objet d'une action de sensibilisation et d'information sur les thèmes de l'égalité professionnelle et de façon plus globale la non-discrimination. Il sera informé des dispositions légales applicables en la matière et des dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

Les entreprises s'engagent à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentativité masculine ou féminine. Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise. Les représentants du personnel devront faire des propositions d'actions visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés. En cas de rejet de ces propositions, l'employeur devra le motiver.

Article 2

Égalité salariale entre hommes et femmes

1. Diagnostic des écarts de rémunération au niveau de la branche

Les parties signataires rappellent qu'à l'embauche et pendant la carrière, tout employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations se réunissent au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Le rapport annuel remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés servira de tableau de bord.

Ce rapport doit permettre un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, au moyen d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

Ce rapport comprendra notamment, pour chaque niveau de la classification des emplois de la convention collective nationale en distinguant les salariés par sexe :

- l'effectif concerné ;
- le taux horaire moyen par niveau et échelon, toutes primes exclues ;
- l'âge moyen ;
- l'ancienneté par catégorie.

L'enquête sur les données sociales qui sert de base à l'élaboration du rapport de branche et la présentation de ce dernier sont régulièrement adaptées afin que soit présentée de façon plus détaillée la situation des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle.

À partir des informations figurant dans le rapport annuel de branche et des constats de l'observatoire de branche sur l'égalité professionnelle (institué à l'article 8.3), les partenaires sociaux peuvent orienter les priorités d'actions de formation professionnelle dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

2. Diagnostic des écarts de rémunération au niveau de l'entreprise

Dans les entreprises, l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes est réalisée dans le cadre de la base de données économiques et sociales, dont le contenu est défini par la réglementation en vigueur ou par accord d'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise mieux disant, ce présent accord de branche demande aux entreprises :

- d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe en répartition, par type de contrat (si possible) et par taux horaire moyen ;
- de définir et de mettre en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, à partir de l'analyse réalisée en 2018, pour atteindre au plus tard le 31 décembre 2020 l'objectif d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Le rapport susvisé doit être soumis chaque année par le chef d'entreprise au comité social et économique, et doit comprendre des indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

La liste des indicateurs est précisée par les articles R. 2312-8 et suivants du code du travail.

Un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes sont réalisés pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de :

- embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- évolution des taux de promotion respectifs par métiers, mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés.

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 vise à faire du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes une « obligation de résultat ». Pour ce faire, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer des indicateurs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, publier leurs résultats et remédier aux inégalités en cas de résultats insuffisants.

Entreprises de plus de 250 salariés

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, les cinq indicateurs devant être calculés sont :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- ainsi que le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (code du travail, art. D. 1142-2 nouveau).

Entreprises de 50 à 250 salariés

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, les quatre indicateurs devant être calculés sont :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- ainsi que le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (code du travail, art. D. 1142-2-1 nouveau).

Les entreprises devront publier chaque année ces indicateurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours. Cette obligation s'imposera à compter du 1^{er} mars 2020 pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Les entreprises s'engagent à transmettre ces indicateurs à l'observatoire de branche sur l'égalité professionnelle, institué à l'article 8.3.

3. Rémunération exempte de toute discrimination

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération des femmes et des hommes est fondée sur les compétences de la personne, ses connaissances professionnelles, son expérience professionnelle, son ancienneté, son niveau de responsabilité.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. 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. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les entreprises ayant plusieurs sites veilleront à ce que les disparités éventuelles entre établissements ne cachent pas de discrimination entre les hommes et les femmes.

Les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé parental ne doivent pas être prises en compte pour limiter ou annuler les augmentations générales de salaire des intéressés. La rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément à la réglementation en vigueur.

4. L'égalité salariale et les différents congés

En premier lieu, il est rappelé que, conformément aux dispositions des articles L. 2242-15 et suivants, 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.

Afin de garantir l'évolution de la rémunération des salariés pendant le congé maternité ou d'adoption, la rémunération est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de

la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

À l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, majorée des augmentations collectives.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Les entreprises veillent également 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.

5. Accompagner le retour du salarié dans l'entreprise après un congé parental d'éducation

À l'issue du congé parental d'éducation, un entretien, dit de ré-accueil, est proposé au salarié reprenant son activité. Cet entretien, avec son employeur, relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle, doit permettre :

- de définir les éventuels besoins de formation, au regard notamment de nouvelles compétences à acquérir ;
- d'examiner les conséquences de cette absence sur l'évolution de carrière et la rémunération ;
- de reprendre l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Cet entretien devra être effectué dans le mois de la reprise du travail.

Par ailleurs, pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le salarié peut bénéficier à sa demande, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur. Cet entretien doit lui permettre de s'informer et se renseigner sur les conditions de son retour à l'emploi.

Article 3

Améliorer l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires affirment, de manière générale, que l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés, et ce, quel que soit, le sexe, l'âge, l'origine, le handicap, la catégorie professionnelle et quel que soit le niveau de formation préprofessionnelle.

C'est pourquoi les entreprises doivent :

- mettre en place des entretiens individuels pour suivre les évolutions de carrière ou améliorer les entretiens annuels individuels et évaluer les besoins en formation ;
- désigner les publics prioritaires aux actions de formation. Il est rappelé que les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et les hommes et femmes après un congé parental ou d'adoption doivent être prioritaires dans le cadre de la professionnalisation ;
- organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental ;
- assurer la promotion des actions de formation qualifiante et/ou diplômante à destination des salariés qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés ;
- organiser les formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale. Pour cela, les entreprises doivent prévoir :
 - de prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des stages, notamment en privilégiant la formation sur site, proche de l'entreprise ou du domicile des salariés ;
 - le développement de la formation ouverte à distance (FOAD) ;
 - la planification des horaires de formation avec un délai de prévenance suffisamment tôt de communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- porter une attention toute particulière à ces catégories lors de l'élaboration du plan de formation.

Conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail, pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 4

Conditions de travail

Afin d'améliorer les conditions de travail, les entreprises veilleront notamment à :

- améliorer l'ergonomie des postes de travail, notamment les conditions physiques et matérielles, en travaillant sur l'aménagement des postes et l'aide à la manutention, pour favoriser la féminisation de certains métiers ;
- aménager les conditions de travail des femmes enceintes (exemples : places de parking à proximité de l'entrée, allègement du port de charges, changement pour un poste plus adapté...).

La salariée enceinte de 4 mois révolus est autorisée à entrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui sont rémunérés, sont notamment destinés à éviter d'éventuelles bousculades dans les vestiaires.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique, bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et 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 la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise (art. L. 1225-16 du code du travail).

Article 5

Articulation de la vie professionnelle et familiale

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prendre en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salariés liées à leur vie familiale et sociale, dans l'organisation du temps de travail.

Dans le cas où des hommes ou des femmes seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, avec une attention particulière aux familles monoparentales.

Les entreprises de la branche doivent organiser les réunions afin que les salariés puissent totalement articuler leur vie familiale et professionnelle, sauf circonstances exceptionnelles.

Congés payés

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Conformément à l'article 56 de la convention collective, l'ordre des départs en congé établi par l'employeur tient compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Absences fortuites

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit (telles que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident graves du conjoint, incendie du domicile), dûment justifié, et porté dans les 72 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivé. La durée de ces absences ne peut dépasser 10 jours sur une même période de 12 mois.

Congés pour enfant malade

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous 2 salariés, auront droit à autorisations d'absence dans la limite de 10 jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de 16 ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules, chefs de famille, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficieront en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

L'entreprise doit mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition pour faciliter l'absence du salarié (prise de jours de modulation, RTT, heures à récupérer...).

Congés pour enfant hospitalisé

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous 2 salariés, auront droit à 1 jour d'absence rémunéré par an, en cas d'hospitalisation d'un de leurs enfants, âgé de moins de 16 ans.

Ce jour d'absence est rémunéré comme s'il avait été travaillé. Il n'entraîne pas de réduction de la rémunération ou autre élément du salaire.

L'entreprise doit mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition pour faciliter l'absence du salarié (prise de jours de modulation, RTT, heures à récupérer...).

Congé paternité

Conformément à l'article D. 1225-8-1 du code du travail, le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés, pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs. Ce congé s'ajoute au congé paternité de 11 jours mentionné à l'article L. 1225-35 et aux 3 jours conventionnels. Il est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Parentalité

Suivant les caractéristiques du site, et notamment en cas de carence de fourniture des services adéquats des collectivités locales, l'employeur étudiera en partenariat ou en liaison avec les collectivités locales, le comité social et économique, la possibilité de mettre en place des services d'aides à la garde d'enfants, au soutien scolaire et aux emplois à domicile (exemples : CESU, crèches interentreprises, plates-formes d'informations...).

À cet égard, les parties signataires rappellent le rôle essentiel et les prérogatives des employeurs mais aussi des CSE, en matière d'aide aux parents.

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises l'existence de dispositifs permettant aux salariés d'aménager leur carrière professionnelle et de s'absenter de l'entreprise afin de gérer des situations familiales difficiles :

- congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail) : le salarié peut bénéficier du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté. Le congé, non rémunéré, est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés ;
- congé de proche aidant (art. L. 3142-19 du code du travail) : il est destiné à s'occuper d'un parent (descendant, ascendant, conjoint...) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé ne peut excéder, renouvellement compris, la durée de 1 an sur l'ensemble de la carrière ; il est pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté ;
- congé handicap : tout salarié bénéficie d'un congé spécifique, en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. La durée de 2 jours prévue par l'article L. 3142-4 du code du travail est portée à 3 jours.

La durée de ce congé spécifique ne peut pas être déduite du nombre de jours de congés payés annuels du salarié.

Ces jours de congé sont rémunérés comme s'ils avaient été travaillés ;

- congé de solidarité familiale (art. L. 3142-6 du code du travail) : permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche (descendant, ascendant) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Le congé de solidarité familiale non rémunéré est d'une durée maximale de trois fois, renouvelable une fois ;
- congé pour jeunes parents (art. L. 3141-8 du code du travail) : Les jeunes salariés, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge et vivant au foyer, sans que le cumul des jours de congés annuels et supplémentaires ne puissent excéder la durée maximale du congé annuel. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours ;
- don de jours de repos pour enfant gravement malade (art. L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail) : un salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à des jours de repos au profit d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le don de jours prend la forme d'une renonciation anonyme et sans contrepartie.

Conformément à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, un salarié peut également, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un don de jours de repos doit présenter les justificatifs médicaux attestant de la perte d'autonomie d'une particulière gravité ou de la situation de handicap du proche auquel il vient en aide.

Les modalités relatives à ce don de jours s'effectuent dans le respect des dispositions prévues par l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur recherchera en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux difficultés rencontrées par certains salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés.

L'employeur pourra, à cette fin, développer des actions conjointes ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres employeurs de la zone géographique, par exemple par la mise en œuvre de services multi-entreprises.

Article 6

Temps partiel

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à limiter le recours au temps partiel subi et à favoriser le temps partiel choisi en répondant favorablement aux demandes écrites des salariés, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise, du poste occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Les parties rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dont la liste des emplois disponibles leur sera communiquée préalablement à toute demande de recrutement.

Conformément à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, les salariés à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et sous réserve de l'accord de leur employeur, demander que leurs cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base d'un salaire fictif à temps plein.

Article 7

Travail de nuit

Une attention particulière est portée aux travailleurs de nuit :

- l'employeur s'assure que les travailleurs de nuit font l'objet d'une surveillance médicale renforcée ; en outre, tout salarié bénéficie d'un examen particulier avant son affectation à un poste de nuit ;
- la répartition des horaires de travail des travailleurs de nuit doit s'efforcer de prendre en compte les contraintes familiales et sociales de ces derniers ;
- l'entreprise s'assure que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport lui permettant de se rendre sur les lieux du travail, et de les quitter à l'heure de la fin de sa mission ;
- l'employeur ne peut prendre en considération le sexe de la personne pour embaucher ou muter celle-ci à un poste lui conférant la qualité de travailleur de nuit ;
- il en est de même pour la mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ;
- le travail de nuit ne doit pas être un obstacle à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel ;
- l'employeur s'assure que les actions de formation sont accessibles en pratique aux salariés des deux sexes, notamment lorsque les demandes individuelles sont motivées par le désir d'accéder à un poste de jour ou à un emploi de qualification supérieure ;
- tout travailleur de nuit bénéficie d'une priorité d'affectation sur un poste de jour ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 8

Communication et suivi

1. Communication

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle.

Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

À cet effet, en interne, elles développent des outils de communication pour promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité, parler de l'accord, souligner les enjeux économiques et sociaux et remettent en cohérence les outils de communication existants.

2. Suivi dans l'entreprise

Une commission égalité professionnelle sera mise en place, au sein du comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Elle assurera le suivi et le bilan des actions, le cas échéant elle proposera les mesures correctives.

Dans les autres entreprises disposant de représentants du personnel, le suivi sera inscrit à l'ordre du jour d'un comité social et économique.

3. Suivi au niveau de la branche

L'examen et l'analyse des informations issues du rapport de branche défini à l'article 2 seront effectués chaque année par les partenaires sociaux, à l'occasion d'une commission paritaire de branche.

En outre, il est mis en place un observatoire des accords ou plans d'entreprises relatifs à l'égalité professionnelle.

Les entreprises de la branche s'engagent à transmettre leur accord ou plan au secrétariat de la branche.

Une synthèse des bonnes pratiques et dispositions innovantes sera réalisée, qui permettra de suivre l'évolution dans les entreprises et enrichir le dialogue au niveau de la branche.

Article 9

Application et durée

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, pour une durée indéterminée.

Tous les 3 ans, un bilan sera réalisé, sur la base duquel les parties se rencontreront pour réaménager éventuellement les présentes dispositions.

Il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions définies par la loi.

Article 10

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 11

Clause de non-dérogation

En vertu de l'article L. 2253-1 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 27 juin 2019.

(Suivent les signatures.)