

Accord du 22 janvier 2021

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150305M

IDCC : 303

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFMF ;
CSHC ;
UNACAC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;
THC CGT ;
FNSCIC CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Par accord de branche du 17 janvier 2013, les partenaires sociaux de la branche de la couture parisienne ont affirmé leur volonté de garantir et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ils entendent par le présent accord confirmer leur intention, déclarant de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

La chambre syndicale de la haute couture a confié, dans le cadre d'un financement octroyé par OPCALIA, une étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la couture parisienne au centre de ressources directe idée (CRDI)/ Graines d'égalité restituée le 30 juillet 2019.

Aux termes de cette enquête, il apparaît que le personnel de la branche est féminisé à environ 75 % et que toutes les familles de métiers sont largement féminisées.

Quatre propositions ont recueilli au moins 40 % des suffrages parmi les priorités des entreprises. Il s'agit de :

- la promotion de la mixité des métiers (40 %) ;
- la mise à disposition d'outils (61 %) ;
- l'accès aux ressources juridiques (68 %) ;

- la création d'un cadre commun (75 %).
- le présent accord entend répondre à l'attente de création d'un cadre commun.

Il s'attachera à promouvoir notamment la mixité des métiers.

Enfin, dans la continuité de la volonté des partenaires sociaux, les organisations patronales de la branche professionnelle mettront à disposition des entreprises des outils et favoriseront l'accès aux sources juridiques nécessaires pour atteindre ces objectifs.

Cet accord vise également à définir les mesures permettant de supprimer tous les écarts existants dans la vie professionnelle en matière de rémunération, de recrutement, de formation, d'emploi, de carrière, de promotion, de conditions de travail et d'accès aux fonctions électives et syndicales.

Les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail notamment 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 tant le principe d'égalité de traitement que le principe de non-discrimination sont des principes généraux qui s'imposent dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre des différents textes et étapes vers une amélioration de l'égalité professionnelle :

- la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 qui a créé une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches ;
- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ayant ajouté aux thèmes de la négociation obligatoire de branche la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la loi sur l'égalité des chances n° 2006-396 du 31 mars 2006 qui a introduit le critère de l'état de grossesse dans la liste des critères de discrimination prohibés ;
- le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 qui a renforcé le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, visant à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique ;
- la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle institue de nouvelles mesures en vue de réduire les écarts de rémunération et de lutter plus efficacement contre les violences sexuelles et les agissements sexistes dans l'entreprise.

Le cas échéant, toute référence à un texte de loi, règlement, code ou autre s'entend d'une référence à ce texte tel qu'ultérieurement modifié, complété ou remplacé.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salarié(e)s des entreprises relevant de la branche de la couture parisienne, à savoir :

- les entreprises de couture création, haute couture et couture sur mesure pour l'ensemble de leurs établissements et de leurs activités relevant du secteur de la mode, y compris celles exercées par des filiales détenues à plus de 50 p. 100 ;
- les entreprises ayant pour activité la conception et la réalisation de modèles ;
- les ateliers de fabrication, de transformation et de retouches de vêtements sur mesure.

Article 2 | Portée de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, l'ensemble des dispositions du présent accord prévalent sur les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Seuls les accords de groupe, d'entreprises ou d'établissement qui assurent des garanties au moins équivalentes peuvent prévaloir sur le contenu du présent accord de branche. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 3 | Obligations des employeurs

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et prévoir les mesures nécessaires pour y parvenir.

Bien qu'il existe des obligations plus formelles à la charge des entreprises d'une certaine taille, tel que précisé ci-après à l'article 12, les employeurs des plus petites entreprises, TPE et PME, doivent s'assurer que les principes et objectifs pour l'égalité femmes-hommes rappelés dans le présent accord de branche soient respectés, et, le cas échéant, mettre en place les mesures nécessaires pour ce faire.

En outre, l'article L. 1142-7 du code du travail prévoit une obligation générale pour tout employeur de prendre « en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Article 4 | Sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

Les entreprises soumises au présent accord, en concertation avec leurs partenaires sociaux, inscrivent dans leur démarche globale la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise aux principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes sexistes.

Les entreprises de la branche s'attachent tout particulièrement à sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes car la recherche et la promotion d'une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salarié(e)s permet de mobiliser davantage de compétences et de potentiels.

Ces actions de sensibilisation s'attachent notamment à identifier les sources de pratiques discriminantes et les enjeux économiques de l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord donne lieu à une présentation aux institutions représentatives du personnel concernées.

Pour faciliter cette sensibilisation, le ministère du travail met à disposition un guide sur le sujet à destination des TPE/PME : <http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepme>.

Article 5 | Garantir l'égalité femmes-hommes dans les procédures de recrutement internes et externes

Le nombre de recrutements dans les entreprises de la branche est relativement faible et les candidatures sont nombreuses.

Cf. annexe 1.

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'aucune discrimination ne peut exister entre les hommes et les femmes lors des procédures de recrutement.

Article 5.1 | Les offres d'emploi

Les entreprises doivent organiser leur processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Ainsi, les employeurs porteront une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi afin que celles-ci soient suffisamment claires et détaillées pour ne pas être discriminantes.

Lors de la diffusion des offres d'emploi par voie interne ou par voie externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Les entreprises indiqueront la dénomination tant masculine que féminine du poste proposé lorsque cela est possible (par exemple : couturier/couturière, vendeur/vendeuse).

Lorsque la dénomination de l'emploi n'existe que dans un genre (ex. : cadre), elles préciseront que l'offre d'emploi s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes (par exemple : toiliste collection H-F ou gestionnaire d'achats H-F) ou utiliseront une formule neutre (ex. personne chargée de...).

Article 5.2 | L'entretien d'embauche

L'employeur doit communiquer aux personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche, le contenu des textes en matière d'égalité professionnelle (art. L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail). Cette communication peut se faire par tout moyen, affichage ou autre modalité.

Les informations demandées lors de l'entretien d'embauche ont pour seule finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les aptitudes professionnelles des candidat(e)s. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Toute personne non retenue pourra solliciter des explications claires et détaillées.

Article 5.3 | Le recrutement

Les entreprises tendront vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des caractéristiques du marché du travail, des candidatures et des critères objectifs recherchés.

À tous les niveaux hiérarchiques, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la formation initiale, les compétences requises, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidat(e)s pour exercer l'emploi à pourvoir, et non sur l'appartenance à tel sexe ou situation familiale.

Ceci vaut pour les recrutements effectués en interne ainsi que pour ceux faits par l'intermédiaire de Pôle emploi ou de cabinets spécialisés.

Article 6 | *Égalité salariale*

Les partenaires sociaux de la branche rappellent le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe « à travail égal, salaire égal ».

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.

Doit être affiché sur les lieux du travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ces locaux) le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail (relatifs à l'égalité de rémunération femmes-hommes) ainsi que les textes pris pour application de ces articles (art. R. 3221-1 à R. 3222-3 du code du travail).

Cet affichage peut être remplacé par une communication, aux personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche, par tout moyen, de ces informations (art. R. 3221-2 du code du travail).

Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois « identiques » tels que définis à l'article L. 3221-4 du code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer.

Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord.

Article 7 | *Formation professionnelle*

La formation professionnelle est un élément déterminant pour une évolution de carrière en relation avec l'évolution des compétences et l'accès à des emplois plus qualifiés.

Aux termes de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur a d'ailleurs l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salarié(e)s à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur devra informer les salariés du montant de la prise en charge des frais engagés pour la formation suivie.

En 2018, 1 858 stagiaires de la branche de la couture parisienne ont suivi une formation dont 1 363 femmes. Le taux de féminisation des formations était de 73,4 %, correspondant quasiment au taux de féminisation du personnel de la branche.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche d'étendre l'accès à la formation à l'ensemble des salarié(e)s qu'il s'agisse des actions de formation liées à l'adaptation aux postes, celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi, ainsi que celles concernant des formations diplômantes.

Elles doivent bénéficier sans distinction aux femmes et aux hommes.

Les partenaires sociaux veilleront à ce que les formations dispensées dans la branche de la couture parisienne intègrent l'objectif d'accès égalitaire entre les femmes et les hommes quelle que soit la durée de travail des salarié(e)s.

Les entreprises définissent en concertation avec leurs partenaires sociaux les moyens de parvenir à une réelle égalité d'accès à la formation professionnelle.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaires et/ou de déplacements géographiques liées à la charge d'enfant(s).

Article 8 | Gestion des emplois et des carrières

L'égalité professionnelle implique qu'à compétences égales, les femmes et les hommes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes disponibles, à responsabilités ou non. Ces postes sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes qui correspondent au profil recherché.

Le personnel de la branche est féminisé à environ 75 % et toutes les familles de métiers sont largement féminisées :

Cf. annexe 2.

À l'exception du groupe 2 qui témoigne d'une parité quasi-atteinte, les femmes restent significativement majoritaires dans l'ensemble des groupes conventionnels.

Cependant, on observe sur les populations cadres (groupe 6 à 8) une modération de cette tendance :

Cf. annexe 3.

La mixité dans les métiers est cependant assez faible et il existe des écarts assez notables dans la répartition par sexe dans les différents métiers. À titre d'exemple pour 2017 :

Cf. annexe 4.

Les partenaires sociaux attirent ainsi l'attention des entreprises et de leurs salarié(e)s sur le phénomène dit du « plafond de verre » qui désigne les freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques et à leur accession à des responsabilités.

Pour lutter contre cette tendance, il est notamment rappelé que :

- les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience et des qualités professionnelles ;
- le congé de maternité, le congé parental d'éducation et le congé d'adoption ne doivent pas avoir d'incidences sur l'évolution de carrière des salarié(e)s ;
- les salarié(e)s, femmes ou hommes, doivent être dûment informé(e)s en toute équité, des postes disponibles et possibilités d'évolution.

Les entreprises sont aussi invitées à mettre en place des procédures et des indicateurs permettant de suivre l'évolution professionnelle des femmes et des hommes au sein de la structure.

Les partenaires sociaux de la branche attirent l'attention des employeurs et des salarié(e)s de l'existence du fonds de garantie à l'initiative des femmes, le FGIF. Son objectif est de faciliter l'accès au crédit bancaire des femmes pour financer la création, la reprise ou le développement de leur entreprise. Il peut être attribué à toutes les femmes qui veulent créer, développer ou reprendre une entreprise, quels que soient le statut de la créatrice (salariée, sans emploi...), la forme juridique de l'entreprise, son secteur d'activité.

La responsabilité de l'entreprise doit être assumée en titre et en fait par une femme. L'entreprise bénéficiaire doit avoir été créée ou reprise depuis moins de 5 ans.

Des informations sur l'entrepreneuriat féminin sont disponibles à cette adresse : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/entrepreneuriat-des-femmes__trashed/fgif/.

Article 9 | Égalité professionnelle et temps de travail

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps complet et celles et ceux travaillant à temps partiel.

Aux termes de l'enquête précitée, il apparaît que le temps partiel, en dessous de 24 heures, semble très peu répandu dans la branche. Le temps partiel égal ou supérieur à 24 heures par semaine est davantage constaté et concerne quasi exclusivement les femmes.

Les entreprises de la branche veilleront donc à ce que le travail à temps partiel ne puisse en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle.

Article 10 | Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

L'organisation du travail dans les entreprises soumises au présent accord s'efforce de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de responsabilités familiales afin de concilier vie professionnelle et familiale et de créer ainsi des conditions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entretien d'évaluation peut être utilisé par les salarié(e)s pour évoquer leurs difficultés de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Les entreprises soumises au présent accord organisent autant que possible les réunions de travail en tenant compte des contraintes liées à la vie familiale des salarié(e)s.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

À l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la réintégration s'effectue dans l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail ou sur un emploi similaire correspondant à la qualification du (de la) salarié(e), impliquant des attributions et responsabilités identiques et assortie d'une rémunération équivalente.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur propose systématiquement un entretien professionnel au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial et d'un congé d'adoption.

En application de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite du congé de maternité, 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.

Le (la) salarié(e) qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé parental d'éducation, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le (la) salarié(e) bénéficie, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur afin d'exposer au (à la) salarié(e) les modalités de ce congé.

À son retour de congé parental d'éducation, le (la) salarié(e) bénéficie d'un entretien avec son employeur relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle. Lors de l'entretien, les éventuels besoins de formation et d'accompagnement en interne seront identifiés notamment dans le cas où le (la) salarié(e) est affecté(e) sur un emploi similaire mais qui n'était pas le sien, et/ou en cas de changement de techniques ou de méthode de travail.

À cette occasion, le (la) salarié(e) sera informé(e) de la possibilité d'effectuer un bilan de compétences tel que mentionné à l'article L. 6313-1 du code du travail. Ce (cette) salarié(e) bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, au dispositif « Pro-A » à l'issue du bilan. L'employeur peut reporter de 6 mois une demande de bilan de compétences pour des raisons de service mais ne peut pas la refuser.

Une attention particulière est accordée aux salarié(e)s assumant seuls des charges de famille.

Article 11 | Négociation d'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, et dans lesquelles au moins un(e) délégué(e) syndical(e) est désigné(e), une négociation sur l'égalité professionnelle est obligatoire. Lorsque ces conditions sont réunies, cette obligation d'engager une négociation sur l'égalité professionnelle est d'ordre public.

La négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail vise à définir, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière :

- de suppression des écarts de rémunération ;
- d'accès à l'emploi ;
- de formation professionnelle ;
- de déroulement de carrière ;
- de promotion professionnelle ;
- de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salarié(e)s à temps partiel ;
- de mixité des emplois.

La négociation s'appuie sur les données issues de la BDES. Ces données doivent permettre d'élaborer une analyse et un diagnostic partagé de la situation comparée des femmes et des hommes pour chaque catégorie professionnelle.

La périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle est annuelle sauf si l'accord fixe une autre période, qui, en tout état de cause, ne peut être supérieure à 4 ans.

En cas d'échec des négociations, l'employeur doit établir unilatéralement, chaque année, un plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, qui fixe des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre.

Qu'il s'agisse de l'accord de branche ou du plan d'action, des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sont fixés. Les objectifs et les actions prévues sont chiffrés. Ils portent sur au moins 3 domaines d'action pour les entreprises de moins de 300 salarié(e)s et sur 4 domaines d'action, pour les entreprises de 300 salarié(e)s et plus, parmi les suivants :

- la rémunération (ce domaine doit être obligatoirement retenu) ;
- l'embauche ;
- la formation et la promotion professionnelle ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail ;
- la sécurité et la santé au travail ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Lorsque l'employeur a élaboré un plan d'action en matière d'égalité professionnelle, les salarié(e)s sont informé(e)s du contenu du plan d'action par une synthèse.

Une procédure de rescrit consistant à permettre à une entreprise d'au moins 50 salarié(e)s de demander à l'administration du travail une prise de position formelle quant à la conformité de son accord ou, à défaut d'accord, de son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prévue par les articles L. 2242-9 et R. 2242-9 à R. 2242-11 du code du travail. La délivrance d'un rescrit permet de prémunir l'entreprise contre une éventuelle sanction en l'assurant qu'elle remplit bien les conditions posées par les textes. Pour plus de précisions sur cette procédure de rescrit, on peut se reporter à l'instruction DGT du 4 avril 2017.

Article 12 | Mesures de renforcement instituées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Article 12.1 | Indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et évolution de carrière

Les nouvelles dispositions légales prévoient que les entreprises de 50 salarié(e)s et plus doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, au travers d'indicateurs.

Ces dispositions sont applicables :

- à compter du 1^{er} mars 2019 pour les entreprises de 1 000 salarié(e)s et plus ;
- à compter du 1^{er} septembre 2019 pour celles dont l'effectif se situe entre 251 et 999 salarié(e)s ;
- à compter du 1^{er} mars 2020 pour celles dont l'effectif se situe entre 50 et 250 salarié(e)s.

Chaque DIRECCTE désignera un ou plusieurs référents chargés d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s, à leur demande, pour mettre en œuvre les indicateurs et, le cas échéant, pour aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction.

Le site du ministère du travail a publié une liste des référents et des précisions sur les indicateurs : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>.

Article 12.1.1 | Indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salarié(e)s doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 4 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les 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 suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salarié(e)s du sexe sous-représenté parmi les 10 salarié(e)s ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Article 12.1.2 | Indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salarié(e)s

Les entreprises dont l'effectif s'élève à plus de 250 salarié(e)s doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 5 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de « postes équivalents » ;
- l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaires, hors promotion ;
- 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 pendant cette période ;
- le nombre de salarié(e)s du sexe sous-représenté parmi les 10 salarié(e)s ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Article 12.2. Calcul de l’index de l’égalité

Sur la base des résultats obtenus par indicateurs, un index de l’égalité professionnelle femmes-hommes devra être calculé. Pour calculer l’index, le ministère du travail a mis en ligne un tableur accessible en suivant ce lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>.

Article 12.3 | Publication et transmission des indicateurs

La note globale de l’index doit être publiée sur le site internet de l’entreprise, lorsqu’il en existe un. Ce niveau de résultat devra être publié annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l’année en cours au titre de l’année précédente. Une publication sur le site intranet de l’entreprise n’est pas suffisante.

Si l’entreprise ne dispose pas de site internet, la note globale sera portée à la connaissance des salarié(e)s par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage...).

Le détail des indicateurs est réservé au comité social et économique (CSE) et aux services de l’inspection du travail. L’employeur devra, dans tous les cas, communiquer, en même temps que ses résultats, aux services de l’inspection du travail et au CSE (comité économique et social), le lien du site internet sur lequel est publié son index.

Les résultats sont présentés par catégorie socioprofessionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l’entreprise. Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salarié(e)s par groupe et niveau ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l’entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre. Les entreprises doivent transmettre leurs indicateurs et leur note globale aux services de l’inspection du travail (DIRECCTE) par le biais d’un formulaire en ligne accessible par le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledeclarations/entreprises/article/formulaire-index-de-l-egalite-professionnelle>.

Article 12.4 | Mesures correctives

Dans le cas où les entreprises n’atteindraient pas le niveau de résultat fixé par les annexes 1 et 2 du décret N° 2019-15 du 8 janvier 2019, elles devront mettre en œuvre des mesures de correction et, le cas échéant, programmer sur une période annuelle ou pluriannuelle des mesures de rattrapage salarial.

Ces mesures devront faire l’objet d’une négociation dans le cadre de la négociation relative à l’égalité professionnelle. À défaut de conclusion d’un accord collectif sur ce point, elles seront mises en œuvre par une décision unilatérale de l’employeur, prise après consultation du comité social et économique (CSE), qui sera déposée auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE).

Aux termes de l’article L. 1142-9 du code du travail, les entreprises qui n’atteignent pas le résultat fixé par voie réglementaire (résultat inférieur à 75 points, article D. 1142-6 du code du travail) disposent d’un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. Dans le cas où, au terme de ce délai, l’entreprise n’atteindrait toujours pas le niveau de résultat requis, une pénalité financière pourra lui être appliquée dans des conditions fixées par décret. Le montant est fixé par la

DIRECCTE dans la limite de 1 % de la masse salariale de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans. L'administration pourra tenir compte des efforts consentis par l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et des motifs de sa défaillance, pour lui octroyer un délai supplémentaire de 1 an pour se mettre en conformité (art. L. 1142-10 du code du travail).

Article 12.5 | Renforcement de la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes

Afin de lutter plus efficacement contre les violences sexuelles et les agissements sexistes dans l'entreprise, la loi du 5 septembre 2018 a renforcé l'obligation d'information des salarié(e)s.

En premier lieu, l'obligation d'affichage relative au harcèlement sexuel a été renforcée par la loi.

Déjà tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche, l'employeur doit désormais afficher les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, ainsi que les coordonnées des autorités et services compétents (art. L. 1153-5 du code du travail).

Par ailleurs, elle fait obligation aux entreprises employant au moins 250 salarié(e)s de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De plus, elle impose à tous les CSE, quel que soit leur effectif, la nomination, parmi ses membres, d'un référent pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le décret du 8 janvier 2019 n° 2019-15 a précisé, en son article 2, que l'employeur est tenu de communiquer aux salarié(e)s leur adresse et leur numéro d'appel par tous moyens dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Ces référents doivent pouvoir bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article 13 | Fonctions électives et syndicales

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concerne également le renforcement de la mixité au sein des instances représentatives du personnel. Il s'agit de tendre vers une représentation équilibrée femmes/hommes, tant dans les fonctions électives que syndicales.

Article 14 | Entreprises de 300 salarié(e)s et plus

En application de l'article L. 2315-56 du code du travail, les entreprises employant au moins 300 salarié(e)s constituent une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité social et économique (CSE).

Le CSE fixe les modalités de fonctionnement de la commission, notamment la périodicité des réunions.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette ou ces réunions est assimilé à du temps de travail effectif.

Son rôle principal est de préparer la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également l'importance des indications contenues dans le bilan social lorsque celui-ci doit être établi ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui doivent être présentés chaque année au comité d'entreprise, ou au comité social et économique.

Article 15 | Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Comme indiqué à l'article 3 du présent accord, les partenaires sociaux y rappellent que les principes pour l'égalité professionnelle doivent être respectés et des mesures mises en place dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, y compris dans les TPE/PME.

Ainsi, hormis l'article 12.2 du présent accord, qui vise les entreprises de plus de 50 salarié(e)s, l'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises, y compris de moins de 50 salarié(e)s.

Article 16 | Rôle de la branche

La CPPNI de la branche établit chaque année un rapport mentionnant le bilan de l'action en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 17 | Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter de sa date d'extension.

Article 18 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord annule et remplace l'accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera annexé à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Les organisations représentatives de la branche se réuniront au moins une fois tous les 4 ans pour négocier sur les mesures tendant à remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes, comme le prévoit l'article L 2241-1 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 19 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

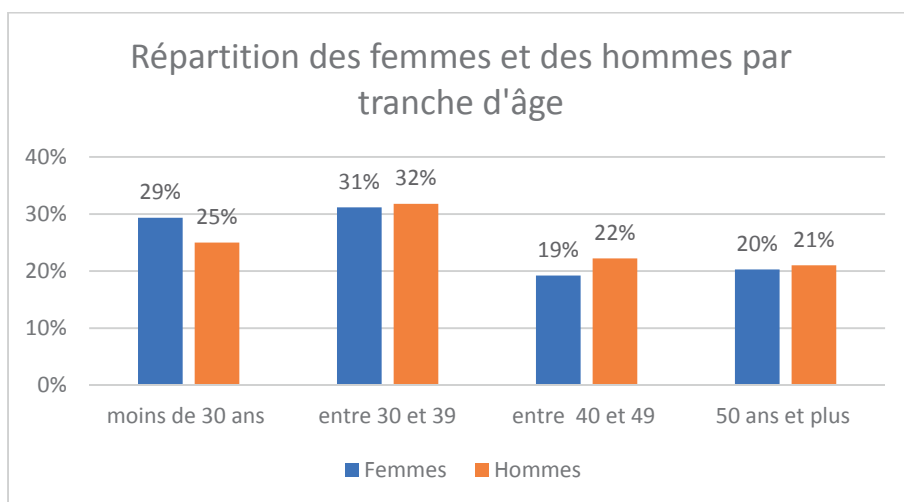
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

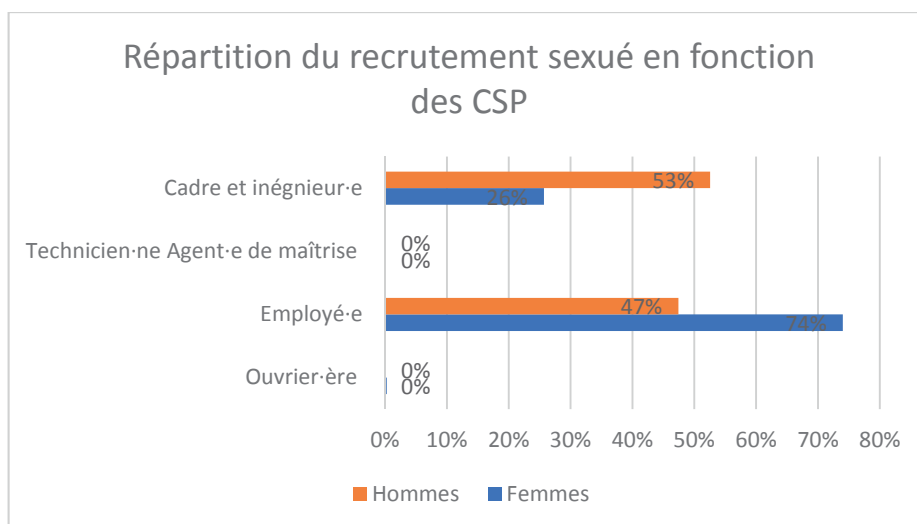
Fait à Paris, le 22 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

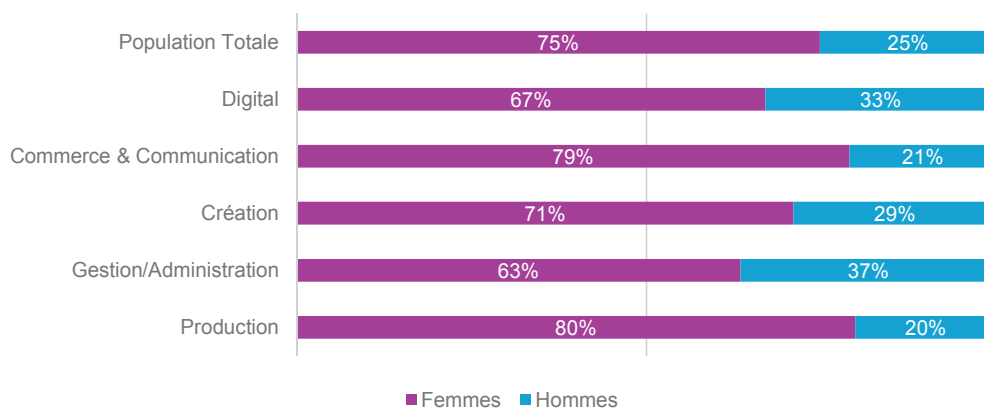


Source : CRDI/Graines d'égalité – 2019.

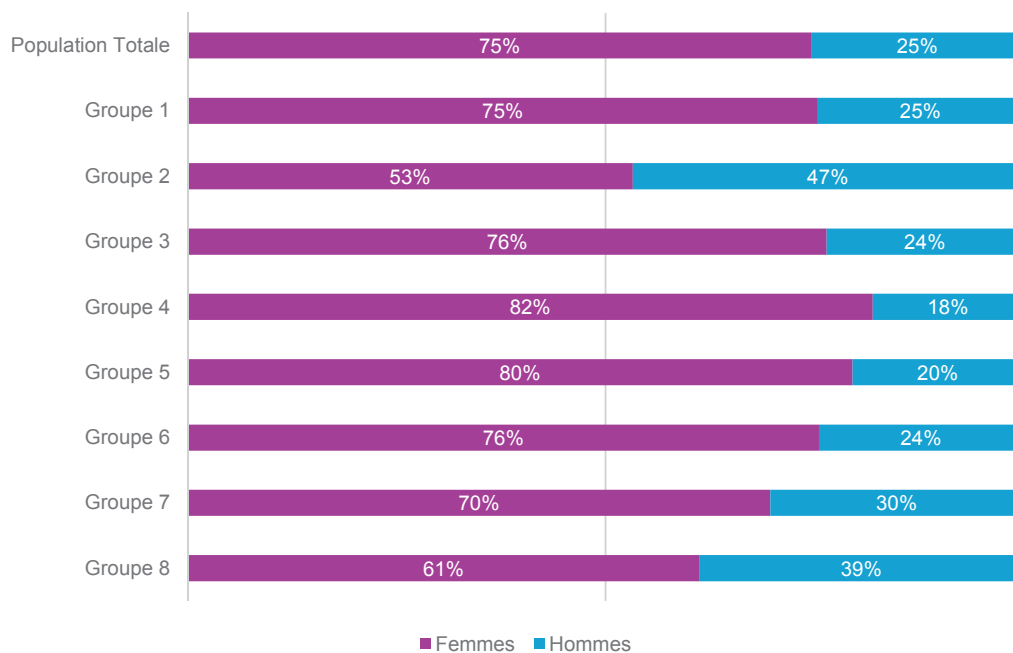


Source : CRDI/Graines d'égalité – 2019.

Annexe 2

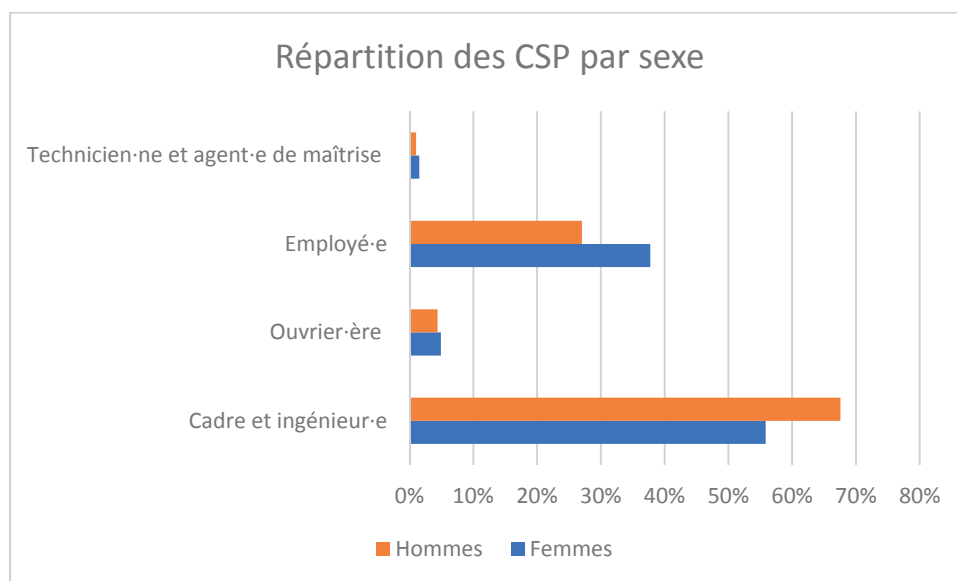


Source : enquête sur les rémunérations sur 10 entreprises en 2017.



Source : enquête sur les rémunérations sur 10 entreprises en 2017.

Annexe 3



Source : CRDI/Graines d'égalité – 2019.

Annexe 4

Le top 10 des métiers des femmes et des hommes

Ensembles	%	Femmes	%	Hommes	%
Vendeur(se) / Démonstrateur(trice)	11.46%	Vendeur(se) / Démonstrateur(trice)	11.66%	Vendeur(se) / Démonstrateur(trice)	10.88%
Couturier(e) / Tailleur	6.26%	Couturier(e) / Tailleur	6.92%	Magasinier/ Stockiste boutique/ Stock runner/ Agent de magasin	5.38%
Chef de produits	4.79%	Chef de produits	5.70%	Couturier(e) / Tailleur	4.29%
Assistant(e) gestion commerciale / SAV / show room / ADV	3.74%	Assistant(e) gestion commerciale / SAV / show room / ADV	4.29%	Responsable corner	4.07%
Assistant(e) / Secrétaire	3.16%	Assistant(e) / Secrétaire	4.11%	Styliste Prêt-à-porter	3.96%
Responsable corner	3.02%	Assistant(e) de production	2.96%	Chef de projet informatique	3.96%
Magasinier/ Stockiste boutique/ Stock runner/ Agent de magasin	2.94%	Visuel merchandiseur / Décorateur étalagiste	2.81%	Responsable logistique ou supply chain	2.86%
Visuel merchandiseur / Décorateur étalagiste	2.66%	Attaché(e) de presse et/ou de relations publiques	2.78%	Agent de maintenance	2.75%
Attaché(e) de presse et/ou de relations publiques	2.58%	Responsable corner	2.67%	Responsable informatique	2.75%
Styliste Prêt-à-porter	2.49%	Acheteur	2.59%	Contrôleur de gestion	2.42%
Total	43.09%	Total	46.50%	Total	43.30%

Source : enquête sur les rémunérations sur 10 entreprises en 2017.