

Accord du 25 mars 2021

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

NOR : ASET2150568M

IDCC : 468

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

FEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CSD CGT,

d'autre part,

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 est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

En application de l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux ouvrent les négociations sur le sujet.

Ainsi, le présent accord annule et remplace l'accord du 1^{er} juillet 2008 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

Les signataires du présent accord se fixent notamment pour objectif de prendre des mesures pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (brochure n° 3120).

Le présent accord a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut la

réduction des inégalités constatées en y associant des indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

Le questionnaire emploi formation, réalisé tous les ans au niveau de la branche, sera l'occasion de suivre l'impact de cet accord dans les entreprises.

Il est ainsi pris les mesures qui suivent :

Article 1^{er} | Recrutement et accès à l'emploi

A. Principe de non-discrimination

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peuvent être un critère de sélection.

Les offres d'emploi, internes ou externes, sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. L'employeur doit mettre en place un processus de recrutement visant à assurer les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes, tant dans le cadre d'un recrutement externe, que dans le cadre d'un recrutement en interne.

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquis et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée.

Il est rappelé que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les employé(e)s chargé(e)s des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 1131-2 du code du travail.

En outre, les parties signataires invitent les entreprises de la branche, à agir auprès des prestataires extérieurs qui pourraient intervenir dans les processus de recrutement (cabinet de recrutement, entreprise de travail temporaire, etc.) afin qu'ils appliquent les principes définis dans le présent article.

Enfin, il sera porté une attention particulière vis-à-vis des organismes de formation et, éventuellement, des centres de formation d'apprentissage, qui sont les partenaires des entreprises de la branche, afin d'assurer un équilibre des sexes dans l'accueil de stagiaires et de salarié(e)s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

B. Objectif d'équilibre dans les recrutements des femmes et des hommes

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, tant dans les CDI que dans les CDD. L'employeur s'engage également à favoriser la mixité dans le recrutement des stagiaires et apprenti(e)s.

Lorsqu'un déséquilibre entre la proportion de femmes et d'hommes est constaté dans l'entreprise celle-ci fixera des objectifs de mixité et mettra en œuvre des mesures transitoires de progression.

Les entreprises doivent s'appuyer sur le document et les éléments de la situation figurant dans le rapport de la situation comparée entre les hommes et les femmes.

Les dispositions du présent accord ont pour objectif de supprimer, ou à défaut, réduire, dans la mesure du possible, les différences constatées.

A. Formation professionnelle

Les entreprises de la branche garantiront l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation. L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les entreprises de la branche devront utiliser les divers outils juridiques existants, en particulier formaliser les entretiens professionnels et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées.

Les employeurs doivent, autant que faire se peut, prendre en compte les contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation à leurs salarié(e)s et utiliser, si possible, les périodes de basse activité pour leur faire suivre les actions de formation.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

B. Sécuriser les parcours professionnels

1. Promotion

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

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité. L'égalité professionnelle dont la mixité est une composante, profite à l'entreprise.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, aptitudes et expériences professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e) ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salarié(e)s, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise.

Indicateur de mesure : une fois par an, présentation au CSE du nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion.

2. Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel

Les entreprises s'engagent à ce que les absences dues à la parentalité soient sans incidence sur le déroulement de carrière.

a) Entretien avant et après les absences dues à la parentalité

Avant une absence liée à la parentalité (congé de maternité, congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, congé d'adoption) tout salarié(e) a droit, s'il le souhaite, à un entretien.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé de maternité (ou d'adoption) ou du congé parental ;
- la prise des congés payés acquis, des jours RTT, des jours de repos acquis au titre de la modulation du temps de travail, des repos compensateurs, etc. ;

- l’avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi ;
- la date présumée du retour dans l’entreprise ;
- concernant le congé de maternité (ou d’adoption), les souhaits éventuels du (de la) salarié(e) à son retour dans l’entreprise et notamment s’il (elle) envisage de prendre un congé parental d’éducation total ou sous forme d’un travail à temps partiel, cela afin de réfléchir, en amont, à l’organisation du service au retour du congé de maternité :
 - le poste de travail et les conditions de travail, au retour de congé de maternité (ou congé d’adoption) ou à l’issue d’un congé parental ;
 - les besoins en formation, adaptation et professionnalisation du (de la) salarié(e) à son retour.

La possibilité pour le (la) salarié(e) de solliciter un tel entretien fera l’objet d’une information par tout moyen adapté au mode de fonctionnement de l’entreprise.

Indicateur de mesure : une fois par an présentation au CSE du nombre de salariés ayant bénéficié d’un entretien lié à la parentalité.

b) Autorisation d’absence et aménagement de poste pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d’une autorisation d’absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l’accouchement.

Afin d’optimiser les conditions de travail des salariées en état de grossesse, il est convenu que chaque déclaration de grossesse transmise à la direction de l’entreprise générera la mise en œuvre d’un entretien sur les aménagements éventuels des conditions de travail de la salariée afin d’adapter ces dernières à l’état de l’intéressée.

L’entreprise s’assurera notamment :

- de la présence d’un siège en caisse sur lequel la salariée pourra s’asseoir ;
- de l’aménagement éventuel du poste de travail.

L’ensemble de ces mesures d’adaptation sera défini en cohérence avec les besoins et les contraintes de fonctionnement du magasin ou du service.

À compter du 5^e mois de grossesse, la salariée pourra bénéficier d’une réduction d’horaire quotidienne de 15 minutes. Cette réduction d’horaire ne bénéficiera qu’aux salariées ayant travaillé au moins 5 heures dans la journée.

Elle sera prise en concertation avec leur responsable et n’entraînera pas de diminution de leur rémunération.

Indicateur de mesure :

- présentation au CSE une fois par an du nombre d’aménagement de poste de travail pendant la grossesse ;
- présentation au CSE une fois par an du nombre de siège mis à disposition en caisse des salariées en état de grossesse.

c) Changement temporaire d’affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l’état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l’exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi.

Il peut s’agir, selon les cas, soit d’un aménagement de l’emploi ou du poste de travail aux conditions physiques de la salariée enceinte, soit d’une affectation temporaire dans un emploi mieux adapté.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée.

L'aménagement de l'emploi ou du poste de travail, ou le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soient envisagés des aménagements nécessaires ou son affectation temporaire sur un autre poste.

Indicateur de mesure : présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'un changement temporaire d'affectation dans l'entreprise.

d) Droits du (de la) salarié(e)

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un(e) salarié(e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations de salaires générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence, aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salarié(e)s qui relèvent des mêmes niveaux et échelon dans la classification applicable pour le même type d'emploi et selon le métier.

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

Indicateur de mesure : présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'une augmentation de salaires générale et individuelle dans l'entreprise de retour d'un congé de maternité ou d'adoption.

Article 3 | Conditions de travail

A. Concilier vie professionnelle et vie familiale

Afin de trouver une juste articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, l'employeur adaptera l'organisation du travail avec par exemple :

- la facilitation du travail à temps partiel « choisi » sans impact négatif sur l'évolution professionnelle ;
- inciter les équipes d'encadrement à éviter les réunions trop matinales ou trop tardives.

L'employeur aura une attention particulière à ce que les modalités d'organisation de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination entre les femmes et les hommes.

Indicateur de mesure : présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'un changement de temps du travail partiel choisi.

B. Temps partiel

Pour faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les entreprises s'efforceront à travers le développement d'une culture managériale favorable de développer des solutions et des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent.

Dans ce cadre les partenaires sociaux rappellent le principe de base de l'égalité des droits entre les salarié(e)s à temps partiel et les salarié(e)s à temps complet.

Favoriser le passage du temps partiel à temps complet :

La réduction des écarts salariaux doit passer notamment par des mesures visant à réduire le temps partiel subi.

Ainsi, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel à l'obtention d'un emploi similaire et vacant.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet engagement, les entreprises s'engagent à communiquer par tous moyens les postes disponibles à tous les salariés de la même catégorie professionnelle.

Indicateur de mesure : présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'un passage de temps partiel à un temps complet dans l'entreprise.

Article 4 | Rémunération

A. Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 et L. 3221-4 du code du travail, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

Pour un poste équivalent, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux salarié(e)s des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé paternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

B. Suppression des écarts de rémunération

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

Les différences de salaire de base et de rémunération éventuellement constatées doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe.

L'employeur corrigera les écarts de salaire non expliqués au moyen de mesures adaptées.

Ces mesures doivent conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Indicateur de mesure : présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'une correction des écarts de salaires non expliqués dans l'entreprise.

Article 5 | Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

Soucieuses de préserver le respect de la dignité des salariés, les parties signataires affirment leur attachement au respect des principes énoncés par les articles du code du travail sanctionnant les différentes formes de harcèlement (notamment les articles L. 1152-1 à L. 1152-6 du code du travail et L. 1153-1 à L. 1153-6 dudit code), ainsi que les agissements sexistes tels que définis par l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

Les parties signataires rappellent ainsi qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Le harcèlement sexuel est un délit défini et puni dans les conditions prévues par l'article 222-33 du code pénal.

L'article L. 1142-2-1 du code du travail précise que : « Nul ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tous agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou de violence sexuelle, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Une sanction spécifique à ces agissements peut être prévue.

Les parties signataires rappellent également les dispositions de l'article L. 2314-1 du code du travail prévoyant la désignation dans les entreprises dotées d'un CSE d'un référent égalité homme femme, parmi les élus du personnel.

Article 6 | Droit à la déconnexion des salariés

Les signataires du présent accord se sont accordés pour définir les modalités d'exercice par les salariés de la branche de leurs droits à la déconnexion en application de l'article L. 2242-17 du code du travail.

Ils réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que l'équilibre entre vie privée et vie familiale et vie professionnelle.

Les parties rappellent qu'il y a lieu d'entendre par droit à la déconnexion, le droit pour le salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail habituel.

Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques : ordinateur, tablette, téléphone portable ;
- les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, connexion wifi, intranet, WhatsApp...

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 8 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Article 9 | Durée de l'accord. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 mars 2021.

(Suivent les signatures.)