

Brochure n° 3065 | Convention collective nationale

IDCC : 675 | **MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE AU DÉTAIL
D'HABILLEMENT**

Accord du 14 octobre 2021

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

NOR : ASET2151259M

IDCC : 675

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

FEH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À l'issue des négociations qui ont été engagées, les parties se sont rapprochées pour conclure le présent accord.

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité professionnelle, qui est un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties souhaitent poursuivre et intensifier leurs efforts dans ce domaine afin de garantir une équité de traitement, quel que soit le sexe.

Les parties rappellent l'article L. 2271-1, 8^e alinéa du code du travail qui évoque le principe de travail égal salaire égal entre les femmes et les hommes.

Le panorama de branche^[1] a permis d'établir les constats suivants : la branche du commerce succursaliste de l'habillement est reconnue comme une branche insuffisamment mixte avec 80 % de femmes parmi ses effectifs en 2019, même si la part des hommes a progressé de 5 points depuis 2014.

Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie « employé » et « agent de maîtrise », mais cette surreprésentation est en diminution.

[1] Source : panorama de branche 2019.

À l’opposé, les hommes sont surreprésentés dans la catégorie « cadre ».

La part des femmes de statut employé, de 83 % en 2019, était de 85 % en 2013. La part des femmes de statut agent de maîtrise, de 84 % en 2019, était de 88 % en 2013. La part des femmes de statut cadre, de 66 % en 2019, et de 64 % en 2013.

Les femmes sont proportionnellement plus présentes dans le réseau qu’au siège ou dans les centres logistiques : 91 % des femmes travaillent dans le réseau commercial contre 82 % des hommes ; tandis que 8 % des femmes travaillent au siège contre 14 % des hommes, et 1 % des femmes travaillent dans les centres logistiques, contre 4 % des hommes.

Par ailleurs, les femmes ont un âge moyen plus élevé que celui des hommes, respectivement 32,4 et 21,7 ans ; mais les hommes et les femmes sont représentés de façon quasi identique dans les différentes classes d’âge.

L’ancienneté moyenne des hommes est inférieure à celle des femmes, 5,8 ans contre 6,6 ans.

En synthèse, si les femmes représentent 80 % de l’effectif total de la branche^[1] cette situation ne doit pas dispenser les entreprises d’une attention particulière sur le respect du principe d’égalité entre femmes et hommes.

Les parties réaffirment notamment l’intérêt d’assurer une communication plus effective des dispositions du présent accord, afin de permettre une pleine et entière efficacité au sein des entreprises.

La communication des mesures permettant de favoriser l’égalité professionnelle sera donc considérée comme un axe fort de cet accord de branche.

Aussi, les parties conviennent de mener des actions au sein des sept domaines suivants :

- recrutement ;
- formation professionnelle ;
- évolution professionnelle ;
- rémunération ;
- articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- droit à la déconnexion ;
- lutte contre les agissements sexistes et sexuels.

Les actions doivent être mises en œuvre directement au sein de chaque entreprise, notamment par la négociation d’accords collectifs ou plan d’action dans ces domaines. Ces actions n’ont pas vocation à se substituer à un accord collectif, plan d’action ou usage déjà existant et qui est plus favorable.

Article 1^{er} | Recrutement

Les entreprises de la branche s’engagent à ce qu’aucun candidat ne puisse être écarté d’une démarche de recrutement en raison d’un critère fondé essentiellement sur le sexe, l’âge, l’état de grossesse, la situation familiale et l’orientation ou l’identité sexuelle.

Les partenaires sociaux affirment leur souhait de lutter contre toute forme de discrimination et d’assurer la sélection des candidats se fondant uniquement sur des critères d’appréciation objective et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

En vue de cet objectif, les entreprises s’engagent à entreprendre les actions suivantes :

- s’assurer que les offres d’emploi ne favorisent la candidature d’aucun sexe en particulier ;
- s’assurer que les intitulés de fonction et la terminologie utilisée en matière d’emploi sont non-discriminants, et permettent, sans distinction, la candidature de femmes et d’hommes ;

[1] Source : panorama de branche 2019.

- sensibiliser leurs équipes en charge du recrutement ainsi que les opérationnels concernés sur la conduite des entretiens d'embauche, sur l'égalité professionnelle et la prévention de toute forme de discrimination ;
- veiller à ce que les cabinets de recrutement ou les entreprises de travail temporaire respectent les principes définis dans le présent article.

Les entreprises s'engagent à prendre les mesures nécessaires afin que toutes les personnes réalisant des entretiens d'embauche soient informées des règles ci-dessous qu'il leur appartient de respecter au cours des entretiens :

a) Les candidat(e)s seront interrogé(e)s exclusivement sur des domaines ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier leurs compétences et leurs aptitudes à occuper cet emploi ;

b) Les candidat(e)s ne pourront en aucun cas, être interrogé(e)s sur leurs souhaits ou projet de maternité / paternité. Il en est de même pour les candidat(e)s ayant un projet de congé parental ;

c) Si plusieurs personnes participent au recrutement, l'équipe de recruteurs sera, dans la mesure du possible mixte ;

d) Un équilibre sera recherché lors des recrutements entre les femmes et les hommes, à expérience et profil équivalent, notamment dans les métiers nécessitant des aptitudes en management.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de former leurs équipes en charge du recrutement (équipes supports et/ou opérationnelles) à la lutte contre la discrimination lors de l'embauche, en adoptant les bonnes attitudes et pratiques.

Les entreprises s'engagent à privilégier à compétences égales, à recruter des femmes sur des métiers à prédominance hommes et inversement dans la mesure où l'activité le permet.

Article 2 | Formation professionnelle

La formation professionnelle est l'un des éléments moteurs de l'évolution professionnelle. Elle permet, outre le maintien dans l'emploi et l'adaptation au poste, d'accéder à des catégories professionnelles supérieures et à des postes à davantage de responsabilité.

Lors de l'élaboration des plans de formation, chaque entreprise portera une attention particulière, à :

- permettre une totale équité à l'accès à la formation, en respectant la proportion entre femmes et les hommes dans les emplois concernés ;
- encourager les hommes à se former à des emplois majoritairement occupés par des femmes, et les femmes à des emplois majoritairement occupés par des hommes ;
- développer la mixité dans les équipes.

Les entreprises doivent respecter un délai de prévenance de 15 jours pour toute formation hors du lieu de travail habituel, afin de permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les entreprises organiseront les formations autant que possible pendant le temps de travail et dans un lieu le plus proche possible du lieu de travail du collaborateur.

Les entreprises s'engagent à proposer dans la mesure du possible, des formations en mode digitale, sous tout format accessible aux salariés (e-learning, visio-conférence, etc.), afin de rendre les formations plus accessibles aux salarié(e)s et favoriser ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Si les formations impliquent des déplacements, les frais inhérents à ceux-ci seront pris en charge selon les règles propres à chaque entreprise.

Article 3 | Évolution professionnelle

À ce titre, les entreprises s'engagent à informer l'ensemble des salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste.

Article 3.1 | Évolution professionnelle selon le genre

Alors que les femmes représentent 80 % des effectifs de la branche^[1], la répartition des femmes diffère selon le statut. Elles représentent 83 % des employés, 84 % des agents de maîtrise et 66 % des cadres.

Les entreprises s'engagent à favoriser une égale répartition entre les femmes et les hommes pour chaque statut.

De même, les entreprises s'engagent à privilégier à compétences égales, à promouvoir des femmes sur des métiers occupés en majorité par des hommes et inversement, et dans la mesure où l'activité le permet.

Article 3.2 | Évolution professionnelle et congés liés à la parentalité

Les congés liés à la parentalité (maternité, adoption et congé parental d'éducation) ne peuvent en aucun cas constituer un frein à l'évolution professionnelle.

De même, les partenaires sociaux souhaitent donner un accès égal à la femme et à l'homme, tant aux responsabilités professionnelles que parentales.

Article 3.2.1 | Avant le départ

Avant le départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé parental le (la) responsable hiérarchique informe le salarié qu'un entretien aura lieu à sa reprise.

Article 3.2.2 | À la reprise

Au retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, les salariés bénéficient d'un entretien avec leur responsable hiérarchique, au plus tôt et durant les deux semaines de leur reprise.

L'objectif de cet entretien est une reprise de contact. Les points abordés sont ceux nécessaires à une bonne reprise du travail, et notamment :

- actualités, événements et formations qui se sont déroulées au sein de l'entreprise durant l'absence ;
- demandes d'adaptation temporaire des horaires de travail (dans les conditions prévues à l'article 6.2 du présent accord).

Selon leurs besoins, les salarié(e)s bénéficient, d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Un second entretien est réalisé 6 mois après le retour de congé de maternité, adoption et parental d'éducation. L'objectif de cet entretien est de permettre au salarié de faire un bilan des modalités de sa reprise, et s'assurer que les actions prévues ont bien été mises en œuvre.

Afin d'améliorer les conditions de réadaptation à leur poste au retour de ces congés, rendue éventuellement nécessaire, les entreprises s'engagent à assurer une communication efficace rappelant les droits de chaque salarié de retour d'un congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

[1] Source : panorama de branche 2019.

Article 3.2.3 | Dispositions communes aux entretiens

Les entretiens, prévus au présent accord, et quel que soit leur objet, sont fondés exclusivement sur les compétences et aptitudes des salariés, indépendamment du sexe.

Les managers en charge de ces entretiens, et notamment des entretiens d'évaluation, seront formés au respect de l'égalité professionnelle.

Si cette évaluation dépend d'un collège de personnes, ce collège sera, dans la mesure du possible, mixte.

Les entretiens se font sur le temps de travail et sont rémunérés en tant que tels.

Article 4 | Égalité salariale

Article 4.1 | Principe

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, y compris pour les salariés ayant des mandats sociaux. Aucune distinction ne doit avoir lieu du fait de l'exercice d'un mandat social.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise et des responsabilités exercées.

La rémunération s'entend comme le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié(e) en raison de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération entre des salarié(e)s occupants un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Au sujet de la promotion professionnelle, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place une politique en matière d'égalité.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à réaliser chaque année une analyse des écarts de rémunération, avec la mise en œuvre d'un réajustement salarial si nécessaire.

Article 4.2 | Neutralisation des congés de maternité, d'adoption, paternité et d'accueil de l'enfant

Les salarié(e)s de retour de congé maternité, d'adoption de paternité et d'accueil de l'enfant ne peuvent en aucun cas être pénalisé(e)s au niveau de l'évolution de leur rémunération du simple fait de l'absence liée à ce congé.

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, le salaire de base est majoré, lors de la reprise, des augmentations collectives ou catégorielles perçues pendant la période d'absence par les salarié(e)s de la même catégorie professionnelle.

Les congés de maternité et d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement pris en compte dans :

- la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté ;
- le calcul des droits pour de la participation et l'intéressement.

Le congé parental et le congé de présence parentale sont pris en compte pour moitié dans la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté.

Article 5 | Temps partiel

Les parties rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps complet et ceux travaillant à temps partiel, en termes de rémunération et d'évolution professionnelle.

Les salarié(e)s à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que les salarié(e)s à temps complet.

Les salarié(e)s à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet sont prioritaires pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

Lors de la demande de passage à temps partiel liée à l'arrivée au foyer du salarié(e) d'un enfant, les entreprises recherchent un aménagement des horaires de travail compatible avec la vie personnelle du salarié(e).

Au sein de la branche, la proportion de femmes à temps partiel est largement supérieure à celle des hommes. Les parties s'engagent à inciter les entreprises à progresser vers une égalité entre le nombre de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel.

Article 6 | Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les parties réaffirment le droit fondamental de chaque salarié de mener une vie personnelle (familiale et sociale) en parallèle de sa vie professionnelle.

À cette fin, elles déclarent vouloir renforcer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cette orientation est susceptible de remettre en cause les représentations stéréotypées d'une répartition « traditionnelle » des rôles des femmes et des hommes dans l'exercice de la responsabilité familiale. Elle doit permettre aux seconds parents d'exercer pleinement leur parentalité. Elle peut également être de nature à modifier le modèle du présentéisme, et à favoriser la qualité de vie au travail.

Article 6.1 | Organisation du temps de travail

Au niveau de l'organisation des départs en congé, les entreprises s'engagent à tenir compte, des souhaits exprimés par les salariés en raison de leur situation de famille, afin de répondre aux demandes de congés en période de vacances scolaires.

À cet égard, les entreprises s'engagent à porter une attention particulière aux situations dans lesquelles les salariés sont parents d'un ou plusieurs enfants mineurs sur lesquels ils (ou l'autre parent) exercent un droit de visite et d'hébergement ; et pour autant sans que les salariés concernés ne soient tenus de faire état d'une telle situation personnelle à leur hiérarchie.

Article 6.2 | Adaptation provisoire des horaires au retour de congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant

Au retour du congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, les responsables hiérarchiques doivent permettre à leur(s) salarié(e)s, en fonction de l'organisation de leur magasin ou de leur service (effectif, planning, poste occupé...), de disposer d'un aménagement des horaires de travail durant les 2 mois suivant la reprise effective du travail.

Aussi, les entreprises prendront les mesures nécessaires afin d'informer l'encadrement de l'action précitée.

De même afin de favoriser la mise en place de ces mesures dans les délais, un courrier sera adressé aux salariées en congé maternité au moins 2 mois avant la date prévue de leur reprise.

Ce courrier rappellera les possibilités d'adaptation provisoire des horaires de travail et invitera les salariées, si elles le souhaitent, à se rapprocher de leur responsable hiérarchique.

Sous réserve de recevoir le courrier de demande d'adaptation au moins 1 mois avant la reprise, la hiérarchie informera la salariée des suites données à sa demande au moins 15 jours avant la reprise. Sinon, la réponse de la hiérarchie sera apportée dans les meilleurs délais.

Les salariées concernées pourront également, si elles le souhaitent, effectuer une telle démarche avant leur retour de congé maternité sans attendre de recevoir le courrier visé ci-dessus.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à prendre des engagements chiffrés à ce sujet.

Article 6.3 | Enfants malades

L'employeur doit permettre aux salarié(e)s de s'absenter lors des jours « enfants malade ». Les entreprises s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour apporter des solutions, en termes d'aménagement du temps de travail, afin de permettre aux salarié(e)s de faire face à la maladie de leurs enfants, ainsi qu'aux rendez-vous médicaux.

L'aménagement des horaires de travail du salarié(e) concerné(e) est subordonné à la présentation des justificatifs.

La convention collective prévoit 6 jours ouvrables de congés non payés par année civile pour soigner un enfant malade sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage.

Parmi ces 6 jours, 3 jours par an et par année civile seront rémunérés si un enfant de moins de 14 ans est hospitalisé, à hauteur du taux horaire du salaire de base.

Ces 3 jours ne se rajoutent pas aux jours enfants malade ou hospitalisation rémunérés, déjà en vigueur dans les entreprises.

Article 6.4 | Réduction rémunérée du temps de travail pour les femmes enceintes

À compter du 4^e mois précédant la date présumée de l'accouchement et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes, qu'elles soient à temps partiel ou à temps complet, bénéficient d'une réduction du temps de travail de 30 minutes rémunérée, par journée de travail réalisée.

Cette réduction du temps de travail est considérée comme du temps de travail effectif.

Les modalités de prise de cette réduction du temps de travail sont définies d'un commun accord entre la salariée et le ou la responsable hiérarchique (arrivée tardive, départ anticipé, pause méridienne plus longue...).

Cette disposition vient remplacer les dispositions de la convention collective nationale des succursalistes de l'habillement relative à la réduction du temps de travail (art. 51 alinéa 4), et ne vient pas se substituer à des pratiques existantes plus favorables dans les entreprises.

Article 6.5 | Absence pour examens médicaux liés à la grossesse

Les parties entendent rappeler que :

- la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement ;
- par application de l'article L. 1225-16 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 4 août 2014, le conjoint salarié ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solida-

rité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre au maximum à trois de ces examens médicaux obligatoires.

Ces absences, dans la limite de 4 heures par examen et sous présentation d'un justificatif médical, 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.

Article 6.6 | *Repos des salarié(e)s cadres en forfait jours*

Les parties conviennent de renforcer le suivi du temps de travail des salariés cadres en forfait jours par tout moyen supplémentaire à définir par l'entreprise, afin de contrôler le respect des temps de repos et, plus largement, de participer à une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Article 6.7 | *Heures de rentrée scolaire*

Les entreprises s'engagent à encourager les responsables hiérarchiques, lorsque les conditions d'exploitation le permettent, à octroyer une durée maximum de 2 heures aux parents pour accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire jusqu'à la sixième. Le temps est considéré, soit comme du travail effectif soit comme un crédit d'heures à récupérer.

Chaque salarié(e) concerné(e) doit avertir son (sa) responsable au moins 15 jours avant la date prévue, de son souhait d'accompagner son ou ses enfants, le jour de la rentrée scolaire afin de faciliter l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Article 6.8 | *Encourager la parentalité des seconds parents*

Lors de la parentalité, alors que l'absence des femmes est facilement acceptée, celle des seconds parents n'est pas toujours encouragée.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent permettre aux seconds parents d'exercer leur parentalité en toute légitimité, à savoir :

- prendre le congé de paternité ou de l'accueil de l'enfant dans son intégralité ;
- prendre un congé parental ;
- disposer d'un aménagement des horaires de travail, lorsque le (la) salarié(e) en fait la demande et en accord avec le responsable hiérarchique.

De plus, en cas de paternité et d'accueil de l'enfant, les intéressé(e)s ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, indemnité calculée de façon qu'ils reçoivent 100 % de leur salaire pendant la totalité de leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les mêmes règles conventionnelles que le congé de maternité.

Article 7 | *Respect du droit à la déconnexion*

Les technologies de l'information et de la communication (messagerie électronique, ordinateurs portables, smartphones et tablettes) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise. Ces outils facilitent le travail des salarié(e)s, tant au plan individuel que collectif.

La bonne gestion et maîtrise de ces technologies est indispensable en termes d'efficacité opérationnelle, de qualité des relations ainsi que d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de veiller à ce que les pratiques dans ce domaine soient adaptées à leur objet, respectueuses des personnes et de leur vie privée et ne nuisent ni à la qualité du lien social ni à l'efficacité professionnelle.

Les partenaires sociaux reconnaissent un droit individuel à la déconnexion permettant à chaque salarié(e) de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle.

Sauf en cas d'urgence, identifiée comme tel dans l'objet du message, chaque salarié(e) doit veiller, pendant ses temps de repos, de congés, et plus généralement pendant toute période de suspension du contrat de travail quelle qu'en soit la nature, à ne pas utiliser, pour exercer une activité professionnelle, les outils numériques ni à se connecter au réseau professionnel par quelque moyen que ce soit.

Le (la) salarié(e) ne peut subir aucune conséquence immédiate ou différée, en raison de l'exercice de son droit à la déconnexion.

Article 8 | Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Les partenaires sociaux rappellent conformément aux dispositions du code du travail et notamment les articles L. 1153-1 et suivants, 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.

Les parties rappellent leur souhait de lutter contre tout type de harcèlement susceptible de survenir au sein de l'entreprise et notamment le harcèlement en raison du sexe.

Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à mettre en place une communication propre à prévenir et sensibiliser ce type de situation, ainsi qu'une formation/sensibilisation à destination des managers.

Les parties conviennent que l'employeur doit s'assurer que nul ne subisse d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié 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.

Chaque entreprise doit désigner un ou plusieurs référents harcèlement sexuel, en fonction de son organisation.

Article 9 | Comparaison de la situation des femmes et des hommes et index de l'égalité salariale femmes hommes

Les partenaires sociaux rappellent l'importance d'établir un rapport annuel écrit sur la situation comparée et l'évolution des conditions générales d'emploi.

Ces éléments sont intégrés dans la BDES de chaque entreprise.

Il s'agit notamment de la répartition par sexe :

- des embauches et des départs ;
- du positionnement dans l'entreprise (répartition des salariés selon la grille de classification) ;
- des promotions ;
- des dépenses de formation ;
- des rémunérations ;
- des temps de travail.

Par ailleurs, l'entreprise devra établir et publier l'index de l'égalité salariale femmes hommes, index qui sera présenté aux instances représentatives du personnel une fois par an.

Article 10 | Actions de sensibilisation

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises l'importance de former l'encadrement et leurs salarié(e)s au sujet de l'égalité professionnelle femmes hommes. Les entreprises pourront notamment s'appuyer sur des supports réalisés par la branche.

Article 11 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles de textiles, défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail de l'habillement 30 juin du 1972.

Article 12 | Modalités de suivi du présent accord

Tous les ans, un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera établi au niveau de la branche et servira de base au suivi des mesures.

Ce rapport comprendra une analyse par sexe des salariés de la branche, à savoir :

- la répartition par tranche d'âge ;
- la répartition temps plein - temps partiel ;
- la répartition selon le statut ;
- la répartition par filière ;
- l'ancienneté moyenne des salariés ;
- les salariés sous CDD et CDI ;
- les classifications et rémunérations moyennes ;
- la répartition de l'accès à la formation :
 - par CSP ;
 - par dispositif.

Les partenaires sociaux en assurent le suivi en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission examine ce sujet au moins une fois par an.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 13 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans ; trois mois avant son terme, des négociations seront ouvertes.

Article 14 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 15 | Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. En effet, si l'engagement de la révision est réservé aux signataires de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral, il est à l'issue de ce cycle ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective.

Article 16 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 17 | Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément au dispositif prévu par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)