

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE,  
DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

### **Accord du 3 février 2022**

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

NOR : ASET2250477M

IDCC : 500

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

**FCJT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FS CFDT,**

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 15 décembre 2010 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 tendant à 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.

Les parties signataires, souhaitent particulièrement accompagner les entreprises de moins de 50 salariés qui représentent 96 % des entreprises de la branche (80 % des salariés appartiennent à des entreprises de moins de 11 salariés).

Au vu des données sur la situation comparée des femmes et des hommes issues du panorama de branche réalisé sur les données 2020, il est à noter que la branche des commerces

de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet est composée d'environ 1 300 entreprises pour 15 200 salariés (équivalent temps plein).

Les femmes représentent 56 % de ces salariés (elles étaient 55 % en 2010). Dans l'ensemble des branches du commerce de détail 62 % des salariés sont des femmes.

Les femmes occupent à 70 % des postes d'employés (contre 78 % en 2010), à 13 % des postes d'agents de maîtrise (elles étaient 9 % en 2010) et à 17 % des postes de cadres (contre 14 % en 2010).

Les hommes, quant à eux, occupent à 62 % des postes d'employés (contre 60 % en 2010), à 11 % des postes d'agents de maîtrise (ils étaient 11 % en 2010) et à 27 % des postes de cadres (contre 29 % en 2010).

Concernant les postes de cadre, les femmes représentent 48 % et les hommes 52 % en 2020.

La part des salariés à temps partiel dans la branche s'élève à 9 %.

12 % des femmes sont à temps partiel (elles étaient 22 % en 2010) quand 6 % des hommes le sont.

En 2020, 62 % des salariés bénéficiaires d'une formation professionnelle étaient des femmes. Les principales qualifications visées ont été le commerce et la vente. Le niveau bac + 3 et plus est le niveau privilégié dans les formations.

Il est ainsi pris les mesures qui suivent :

## **Article 1<sup>er</sup> | Recrutement et accès à l'emploi**

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 à l'emploi occupé 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.

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.

### 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.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera annuellement 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 suivi : suivi dans le cadre du panorama de branche du nombre de salariés, répartis par sexe, 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 si il (elle) envisage de prendre un congé paren-

tal 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 (ou d'adoption) :

- 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.

#### *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.

Une autorisation identique sera accordée au deuxième parent pour se rendre aux trois examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse.

Afin d'optimiser les conditions de travail des salariés en état de grossesse, il est convenu que chaque déclaration de grossesse transmise à la direction de l'entreprise générera la proposition 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.

#### *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.

#### *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 au sens.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salarié(e)s qui relèvent des mêmes niveau et échelon dans la classification applicable pour le même type d'emploi et selon le métier en application des dispositions des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, précisées par la circulaire du 19 avril 2007 relative à l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006.

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

Indicateur de suivi : suivi dans le panorama de branche du nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation de salaire 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 étudiera la possibilité d'adapter l'organisation du travail avec par exemple :

- la facilitation du travail à temps partiel « choisi » sans impact négatif sur l'évolution professionnelle ;
- les réunions se tiendront sur les horaires normaux de travail, dans le respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- favoriser le recours au télétravail dans certaines situations afin de faciliter la conciliation vie professionnelle/vie familiale en fonction de l'organisation de l'entreprise.

L'employeur prêtera 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.

Un congé de 3 jours par an sera accordé, sur justificatif, au salarié dont l'enfant de moins de dix-huit ans, est hospitalisé.

### **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 parties signataires 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.

En parallèle de cet accès au temps partiel « choisi », le retour au temps complet sera favorisé. En effet la réduction des écarts salariaux doit passer notamment par des mesures visant à réduire le temps partiel lorsqu'il devient « subi ».

Ainsi, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficieront 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.

### **C. Droit à la déconnexion des salariés**

Les signataires du présent accord se sont accordé 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 signataires 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 des horaires de travail habituels prévus au contrat de travail.

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...

#### **D. Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant**

Conformément à l'article L. 1225-65-1 du code du travail, les partenaires sociaux soulignent qu'un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Ce don de jours peut également être réalisé au profit d'un salarié proche aidant dans les conditions définies à l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

#### **E. Congés de présence parentale**

Le salarié dont l'enfant à charge au sens du code de la sécurité sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier d'un congé de présence parentale pendant lequel son contrat de travail est suspendu dans les conditions définies à l'article L. 1225-62 et suivants du code du travail.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### **F. Congés proche aidant**

Le salarié, proche aidant d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut cesser temporairement son activité professionnelle par le biais d'un congé proche aidant tel que défini aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié et a une durée maximale, renouvellement compris, d'un an pour l'ensemble de la carrière. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

**A. Principe d'égalité de rémunération**

Les parties signataires 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 dans le respect des principes définis aux articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail. 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 dans le respect des dispositions de l'article L. 3221-6 du code du travail.

**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 les mesures de rattrapage 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.

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

Indicateur de suivi : suivi dans le panorama de branche, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

**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 que nul ne doit subir d'agissement sexiste dans l'entreprise et que les auteur(e)s de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun(e) salarié(e) ne devra notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les entreprises de la branche s'engagent à communiquer auprès de leurs salariés sur la conduite à tenir dans de telles situations, et à prendre les mesures appropriées lorsqu'un tel comportement a été porté à leur connaissance.

La branche proposera des outils de communication afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche.



## **Article 6 | Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle**

Ce dispositif est ouvert à tous les employeurs de droit privé sans condition de seuil d'effectif.

Ce contrat est conclu entre l'État et l'employeur, après avis des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national implantées dans l'entreprise si elles existent. Celui-ci précise l'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur, le montant de l'aide de l'État ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de la réalisation des engagements souscrits.

Sont éligibles les actions prises dans le domaine de l'information, de la sensibilisation ou de la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'embauche, la formation, la promotion, ou l'amélioration des conditions de travail.

Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à se saisir de ce dispositif créer pour les accompagner dans la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **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 réduire les écarts entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des entreprises de la branche.

## **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 3 février 2022.*

(Suivent les signatures.)