

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Accord du 14 octobre 2022
relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

NOR : ASET2350078M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent affirmer leur attachement marqué au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lequel constitue un facteur d'enrichissement collectif, une source indéniable de diversité et de complémentarité et, par conséquent, un facteur important d'une plus grande efficacité économique pour tous.

L'égalité professionnelle est un thème transverse à toutes les politiques de la branche (accord salaires, accord relatif au droit à la déconnexion, etc.). Les partenaires sociaux considèrent que la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie a un rôle dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En préambule, les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'ils sont partis du constat que :

- le taux de féminisation de la branche est de 84 %. Il est donc particulièrement élevé au sein de la branche ;
- 78 % des salariés ont le statut professionnel employés-ouvriers et 13 % celui de cadre. Les femmes sont sous-représentées dans la catégorie cadres ;
- 87 % des femmes sont en CDI ;
- les femmes sont très concentrées sur le métier de conseillère de vente. En effet, 64 % des femmes de la branche occupent ce métier. La concentration des femmes sur ce métier explique la majorité des écarts (CSP, salaires, conditions de travail, etc.).
- quel que soit la catégorie socio professionnelle ou l'âge des salariés, les hommes perçoivent une rémunération supérieure à celle des femmes ;

- les hommes sont davantage représentés après 40 ans ;
- près de 4 femmes sur 5 travaillent à temps plein ;
- les formations professionnelles pour les hommes sont plus longues.

Forts de ces constats, les partenaires sociaux ont identifié les points suivants comme vecteurs de développement de la réalisation d'une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- embauche et recrutement ;
- égalité salariale ;
- formation professionnelle ;
- articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et vie familiale ;
- prévention des violences sexuelles et sexistes au travail.

Le présent accord remplace dans son intégralité les dispositions de l'accord du 20 mars 2008 (étendu par arrêté du 9 janvier 2009, JO du 16 janvier) relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes qui est donc abrogé à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions législatives et réglementaires françaises et européennes qui ont fixé la norme relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des 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 qu'au regard de la composition de la branche, l'accord a nécessairement été rédigé en tenant compte des entreprises de moins de 50 salariés et que le sujet de l'égalité professionnelle femmes/hommes vise l'ensemble des entreprises peu importe leur effectif.

Article 1^{er} | Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487- brochure JO 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 2 | Embauche et recrutement

Les partenaires sociaux ont constaté que :

- il y a 9 femmes embauchés, pour un homme embauché, tous contrats confondus ;
- les métiers de la vente sont fortement féminisés. En effet, les femmes sont très fortement concentrées sur le métier de conseillère de vente. En 2017, 64 % des femmes de la branche occupent ce métier ;
- la quasi-totalité des horlogers sont des hommes.

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Au regard des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de critères discriminants comme le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. Le processus de recrutement doit se dérouler de manière identique pour les femmes et les hommes. Seules doivent être prises en compte les qualités professionnelles du ou des candidats vis-à-vis du poste à pourvoir.

Si ce déséquilibre trouve en partie sa source dans des causes extérieures aux sociétés (orientation scolaire, formation initiale, état du marché, représentations socio-culturelles encore fortement marquées par les stéréotypes...), le recrutement reste un important levier pour faire évoluer la structure de la population des entreprises qui composent la branche.

Au niveau de la branche, les partenaires sociaux ont réalisé dans le cadre de l'observatoire de la branche, un guide relatif à l'égalité hommes/femmes. Ce guide rappelle la réglementation et propose des bonnes pratiques à mettre en œuvre dans l'entreprise dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination. Les entreprises sont invitées à utiliser cet outil : https://www.loppcommerce.com/media/3iabqqfm/guide-egaliteprofessionnelle-femmes_-hommes-bijouterie_version_compl%C3%A8te.pdf.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les métiers intégrant l'impératif de mixité et de lutte contre les stéréotypes. À titre d'exemple, les outils de communication, dont le contenu visuel et/ou écrit vise la promotion des métiers de la branche doivent écarter toute terminologie ou présentation génératrice de stéréotype sexués et favoriser une représentation équilibrée des deux sexes.

Les partenaires sociaux rappellent :

- les offres d'emploi doivent être conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes ou fonctions concernées soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes. Elles doivent être non discriminantes, rédigées de manière non sexuées et ne véhiculer aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou tout autre critère hors la présentation objective des caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises ;
 - ainsi, il est interdit de rechercher une « conseillère de vente », un « directeur de magasin ». L'idéal est l'offre d'emploi mentionnant la dénomination au masculin et au féminin de l'emploi proposé (avec la mention H/F) : « conseiller/conseillère de vente H/F », « horloger/horlogère H/F », « directeur/directrice commercial(e) H/F », etc. ;
 - lorsqu'une société fait appel à un concours de tiers expert (cabinet de recrutement par exemple), elle veillera à privilégier un opérateur engagé en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes ;
 - les campagnes de recrutement s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction ;
 - lors de l'entretien de recrutement, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au candidat(e)s ;
- Ainsi, il est interdit d'interroger une candidate sur une éventuelle grossesse, ses projets d'enfants, l'âge de ses enfants, ses charges familiales, etc.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1131-2 du code du travail, il est rappelé que : « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans ».

Les entreprises concernées sont invitées à s'assurer que l'ensemble des salarié(e)s chargé(e)s de missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche.

Article 3 | Égalité salariale

Article 3.1 | Principes généraux

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égalé, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Les partenaires sociaux rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-4 du code du travail, il est rappelé que : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés 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 ».

Ainsi, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer sans nuance dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel un niveau de salaire entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétences requis pour le poste.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Afin de sensibiliser les entreprises au thème de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont rédigé un guide relatif à la rémunération variable (annexe 1).

Le dispositif de classification et de rémunération construit par les partenaires sociaux de la branche repose sur un système fondé sur des critères définis de façon objective et non discriminatoire et permettant ainsi une comparaison objective des emplois les uns par rapport aux autres.

Article 3.2 | Garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Article 4 | Formation et parcours professionnel

Article 4.1 | Principes généraux

Les partenaires sociaux estiment que la formation tout au long de la vie est un des vecteurs importants d'égalité professionnelle.

Les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. La formation est intégrée dans le parcours professionnel avec pour objectif de favoriser l'évolution des salarié(e)s sans discrimination notamment vers des postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux mandatent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche pour veiller à ce que les orientations politiques ainsi que les décisions prises permettent de rendre effectif l'accès à la formation pour tou(te)s et ce sans considération du sexe, de la nature du contrat, de la durée du travail.

Article 4.2 | L'entretien professionnel, vecteur d'évolution

L'entretien professionnel est l'outil principal permettant le développement du parcours professionnel. En effet, l'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Il doit être systématiquement proposé aux salarié(e)s qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail. Sur initiative du salarié, l'entretien professionnel peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, l'entretien doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié. Cet entretien vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. Sur initiative du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation ou de la période d'activité à temps partiel pour élever un enfant.

Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Dans le cadre de son offre de service, l'Opcommerce, l'opérateur de compétences de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie met à disposition des employeurs et des salariés de la branche, un kit méthodologique relatif à l'entretien professionnel. Ce kit comprend 7 outils (un mode d'emploi de l'entretien professionnel, un guide de préparation à l'usage des managers, un guide de préparation à l'usage des salariés, une grille d'entretien professionnel, un modèle de convocation à l'entretien, etc.) : <https://www.lopcommerce.com>.

Article 4.3 | Développer l'offre de formation sur le thème

L'OPCOMMERCE, sur impulsion des partenaires sociaux de la branche, propose une offre de formation diversifiée sur la plateforme Click&Form :

- référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (2 jours) ;
- intégrer l'égalité femmes-hommes dans les pratiques managériales ;
- intégrer l'égalité femmes-hommes dans les pratiques RH.

Un diagnostic-accompagnement sur-mesure : commerce & diversité est également proposé par l'Opcommerce.

Article 5 | Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Article 5.1 | Principes généraux

Les absences ou la réduction d'activité résultant d'un congé lié à la parentalité ou aux solidarités familiales ne doivent pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et salariale.

Article 5.2 | Congés liés à la parentalité

Les partenaires sociaux, soucieux de prendre en compte le partage des responsabilités familiales comme par exemple, le congé paternité, le congé parental d'éducation, invitent les entreprises de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie à informer l'ensemble de leurs salarié(e)s des dispositifs légaux et conventionnels relatifs aux congés familiaux.

Il est rappelé que les périodes de congés maternité, paternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif. Ces absences de doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

Article 5.3 | *Rendre compatible formation professionnelle et contraintes familiales*

Les contraintes familiales peuvent être un frein à l'accès à la formation professionnelle (éloignement géographique de certains lieux de formation, horaires inhabituels sur un ou plusieurs jours, etc.). À cet effet, les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de rendre compatibles les formations professionnelles avec les contraintes familiales existantes. Ainsi, les entreprises doivent s'engager à communiquer les horaires et dates de formation au moins 15 jours avant le début de la formation.

L'organisation des formations au plus près du lieu de travail des salarié(e)s ainsi que le développement des formations en e-learning peut également être un levier pour le développement de la formation professionnelle tant chez les femmes que chez les hommes.

Lorsque la formation réalisée, dont l'employeur est à l'origine, désorganise la vie habituelle de la vie de famille des parents isolés (en cas de formation avec hébergement par exemple), les entreprises doivent mettre en place un mécanisme de compensation pour les frais supplémentaires de gardes d'enfants pour les parents isolés d'enfants de moins de 16 ans (par exemple, chèque emploi service universel). Lorsque l'enfant est en situation de handicap, il n'y a pas de condition d'âge. Dans cette situation, les salarié(e)s devront justifier par un document officiel de leurs situation familiale. Dans le même sens, lorsque le salarié isolé a à sa charge un de ses ascendants au 1^{er} degré (père et/ou mère), qui est ou sont reconnus invalide au sens de l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles et qui partagent le même domicile que le salarié isolé, les entreprises doivent également mettre en place un mécanisme de compensation. Le salarié devra présenter un justificatif (déclaration fiscale...).

Article 6 | *Prévention des violences sexuelles et sexistes au travail*

Conformément aux dispositions de l'article L. 1153-5 du code du travail, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Plus largement, au terme de son obligation générale en matière de santé et de sécurité (art. L. 4121-1 du code du travail), l'employeur doit veiller à protéger l'ensemble de ses salariés contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ainsi, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Par accord du 10 juillet 2020, les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie réaffirment leur volonté de sensibiliser les entreprises et les salariés et de combattre toute forme de violences sexuelles et sexistes au travail : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000043710147/?idConteneur=KALICONT000005635827&origin=list.

Il est rappelé que dans le cadre de l'accord du 10 juillet 2020, les partenaires sociaux ont décidé que deux référents (un homme et une femme) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent être désignés par le CSE parmi ses membres.

Article 7 | *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur le premier jour suivant la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19.

Article 9 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 14 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)