

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE,
CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Accord du 20 décembre 2023

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

NOR : ASET2450155M

IDCC : 2528

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

FFTM ;

FFCM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit après convocation de l'ensemble des organisations composant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche maroquinerie regroupant les fédérations représentatives de la maroquinerie, de la tannerie mégisserie et de la cordonnerie multiservice, le présent accord s'appliquant selon le champ d'application défini ci-après puisque dans le contexte de la fusion des conventions collectives, il y a une seule branche et trois secteurs.

Préambule

Les industries de la maroquinerie regroupent des TPE, PME et quelques groupes ayant une envergure internationale. La diversité de ce tissu économique est le reflet de la diversité de ses métiers comme la maroquinerie, la gainerie en passant par la sellerie, le bracelet montre en cuir, les bagages, les ceintures...

Il en est de même pour les industries des cuirs et peaux, en ce qui concerne les tanneries mégisseries et négociants.

Quant à la cordonnerie multiservice, elle regroupe 94 % de TPE et 6 % de PME.

Au 31 décembre 2022, le secteur de la maroquinerie emploie 36 964 salariés actifs^[1], celui des cuirs et peaux environ 2 000 salariés^[2], celui de la cordonnerie multiservice environ 2 500 salariés.

Ces entreprises, dans leur diversité, ont des points communs : ce sont des entreprises dont le travail demande un vrai savoir-faire.

Les articles fabriqués sont des sacs à main et de la petite maroquinerie.

Les cuirs produits sont utilisés pour la maroquinerie, la chaussure, la ganterie, l'habillement, l'ameublement, l'automobile...

Conformément aux dispositions légales, les acteurs de la branche de la maroquinerie ont procédé à la négociation obligatoire qui leur incombe. À l'issue de cette négociation, le présent accord a été conclu sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et ce, afin de répondre aux enjeux rencontrés dans ces secteurs d'activité. Il prévoit également la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Parmi les salariés du secteur de la maroquinerie, la part féminine des effectifs se situe autour de 75 %^[3].

Pour le secteur des cuirs et peaux, la part féminine des effectifs se situe autour de 34 %^[4].

Pour le secteur de la cordonnerie multiservice, la part féminine se situe autour de 30 %.

Ainsi, les partenaires sociaux ne peuvent que constater la forte représentation de la population féminine dans les industries de la maroquinerie et la représentation moindre de la population féminine dans les industries des cuirs et peaux et dans le secteur de la cordonnerie multiservice.

Dans le secteur des industries de la maroquinerie, il a été constaté que 87 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes, sans pour autant savoir s'il s'agit d'un temps partiel subi ou choisi^[5].

Dans celui des cuirs et peaux, les postes à temps partiel sont peu répandus et sont très généralement occupés de manière choisie, par des hommes^[6].

Dans celui de la cordonnerie multiservice, les postes à temps partiel sont peu répandus sans savoir s'il s'agit d'hommes ou de femmes et s'ils sont subis ou choisis.

Cependant, ces mêmes partenaires considèrent que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité.

En application notamment des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel

[1] Données Agirc-Arrco.

[2] Source OPCO2i.

[3] Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Graines d'égalité » et « Centres Ressources Directh Idée » – Mai 2019.

[4] Rapport annuel de Branche 2022.

[5] Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Graines d'égalité » et « Centres Ressources Directh Idée » – Mai 2019.

[6] Enquête auprès des adhérents FFTM 2023.

du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des entreprises de développer la mixité et l'égalité professionnelle que ce soit au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle, de la rémunération ou bien des conditions de travail. Une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue aussi à une meilleure égalité et mixité professionnelle.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;

- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse, sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017). Le présent accord s'applique donc aux entreprises qui auparavant relevaient de la CCN de la ganterie de peau (IDCC 354).

Le présent accord s'applique également en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux (IDCC 207) normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro 1511Z mais pas exclusivement.

Le présent accord s'applique enfin en France dans l'ensemble de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561).

2. Objet de l'accord : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les différents signataires réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives de travail, car pour eux il s'agit d'une question d'équilibre social.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un véritable engagement de la part des signataires qui relève d'une démarche globale de responsabilité sociale des entreprises et qui doit s'inscrire tout au long des parcours professionnels.

Le présent accord porte sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'application des présentes dispositions doit permettre d'aider les entreprises, dans le cadre des dispositions légales applicables selon leur effectif, à élaborer le contenu de leur propre accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et les conditions au travail, ou à défaut de conclusion d'un tel accord le contenu de leur plan d'action, en leur proposant des mesures dans chacun des domaines d'action, dans le but d'assurer l'égalité professionnelle au sein de leur entreprise et remédier aux inégalités qui pourraient être constatées.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise (art. L 2253-1 du code du travail) et leurs obligations légales et réglementaires (art. L. 2242-1 et suivants du code du travail ; articles R. 2242-2 et suivants du code du travail), les entreprises doivent mettre en œuvre *a minima* les dispositions du présent accord, pour les 3 ou 4 domaines d'actions (parmi ceux rappelés à l'article 4 ci-après) retenus dans leur accord ou à défaut dans leur plan d'action en fonction de leur effectif étant entendu que les dispositions sur la rémunération effective devront obligatoirement figurer parmi les domaines d'action retenus.

Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours sous réserve de leur reconduction et à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes.

À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie, à l'accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'industrie des cuirs et peaux, ainsi qu'à

l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle dans la cordonnerie multiservice. Afin de disposer d'un texte unique, le présent accord se substitue à ces derniers.

3. Situation de l'emploi au sein des entreprises de la branche

Au sein des entreprises des industries de la maroquinerie, le constat est le suivant : il existe une présence importante des femmes au sein des effectifs (environ 75 %). La présence des femmes est plus importante à des postes d'ouvriers ou d'employés, elles occupent 83 % de ces postes tandis qu'elles occupent 46 % des fonctions supérieures des entreprises. Les hommes occupent, quant à eux, davantage de postes de cadres et d'ingénieurs au sein des entreprises de la branche^[1].

De façon plus précise, il est constaté que les postes dans lesquels la présence des femmes est plus marquée sont la production, les ressources humaines, l'administration, le secrétariat ainsi que la vente, tandis que les hommes sont majoritairement affectés à des postes de logistique, entreposage, maintenance des équipements et informatique.

Au sein des entreprises des industries des cuirs et peaux, le constat est le suivant : il existe une présence accrue des hommes au sein des effectifs (environ 66 %). La présence des hommes la plus importante se situe dans les postes d'ouvriers (spécialisés à hautement qualifiés) où ils occupent près de 70 % de ces postes.

De la même manière, ils occupent environ 60 % des fonctions supérieures des entreprises.

Les femmes occupent des postes plutôt qualifiés, répartis à égale proportion entre les ouvrières spécialisées, les employées, les TAM et les cadres au sein des entreprises du secteur.

Plus précisément, il est constaté que les postes dans lesquels la présence des femmes est plus marquée sont, les ressources humaines, l'administration, le secrétariat ainsi que la vente, tandis que les hommes sont majoritairement affectés à des postes de production, logistique, entreposage, maintenance des équipements et informatique.

Au sein des entreprises de cordonnerie multiservice, le constat est le suivant : que ce soient les TPE ou les PME, il existe une présence accrue des hommes au sein des effectifs, 70 % et 30 % de femmes.

Les femmes et les hommes occupent des postes similaires à quelques exceptions près concernant l'administration, le secrétariat des PME par des femmes.

La majorité des postes des femmes et des hommes se situent dans les postes de production de la catégorie ouvriers. 70 % sont des ouvriers, 15 % des employés, 3 % des TAM, 4 % de cadres et 8 % d'autres dirigeants.

Pour répondre aux enjeux d'égalité professionnelle, les parties signataires s'engagent, dans la mesure du possible, à communiquer sur ces thématiques en fonction de l'actualité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche maroquinerie à mettre en œuvre une campagne d'affichage qui mettrait en avant la mixité de tous les métiers présents dans l'entreprise, à titre d'exemples mettre en place un label égalité professionnelle, désigner un référent égalité professionnelle au CSE en charge notamment de suivre la publication de l'index égalité professionnelle, d'élaborer et de piloter le plan d'action mais aussi de promouvoir la mixité ou à instaurer des réunions du personnel en faveur de la mixité.

Les difficultés relatives à l'application de l'égalité professionnelle sont examinées au sein des CSE.

[1] Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Graines d'égalité » et « Centres Ressources Directh Idée » – Mai 2019.

Enfin, les partenaires sociaux s'attachent, au regard de la situation d'emploi au sein de la branche, à inscrire l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois lorsqu'ils examineront la question de la nécessité de réviser les classifications.

4. Rappels des domaines d'action en matière d'égalité professionnelle et mesures d'actions proposées en vue de l'élaboration des accords collectifs et des plans d'action

a) Embauche

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale conformément au principe de non-discrimination.

Il est ainsi rappelé que les critères de recrutement doivent absolument s'appuyer sur les seules qualifications et compétences des candidats.

En d'autres termes, l'employeur ne pourra refuser d'embaucher une personne ou de renouveler son contrat de travail sur la base de critères liés au sexe, à la situation familiale du candidat ou tout autre considération sans lien avec les compétences du candidat, conformément au principe de non-discrimination.

La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Conformément à la législation sociale en vigueur, les offres d'emplois ne pourront mentionner aucun critère de sexe ou de situation familiale.

De même une neutralité est de rigueur dans la terminologie de l'offre d'emploi proposé, ceci afin de favoriser la mixité des emplois et de permettre aux candidats de s'identifier et se projeter sur le poste (exemple : écrire clairement « Recherche piqueur/piqueuse » plutôt que d'utiliser h/f qui met en fait l'annonce au masculin comme par exemple « piqueur h/f »).

Pour répondre au constat selon lequel il y a une forte présence des femmes aux postes moins qualifiés, les entreprises de la maroquinerie sont tenues de tendre à réduire ce phénomène par le recrutement des femmes à des postes plus qualifiés, voire par le recrutement de davantage d'hommes aux postes moins qualifiés.

Pour répondre au constat selon lequel il y a une forte présence d'hommes aux postes moins qualifiés, les entreprises de la tannerie mégisserie sont tenues de tendre à réduire ce phénomène par le recrutement d'hommes à des postes plus qualifiés, voire par le recrutement de davantage de femmes aux postes moins qualifiés.

Pour répondre au constat selon lequel il y a une forte présence d'hommes, et que les femmes occupent majoritairement les mêmes postes que ces derniers, les entreprises de cordonnerie multiservice sont tenues de tendre à réduire ce phénomène par le recrutement de davantage de femmes à ces postes.

Le recrutement est également l'occasion de développer la mixité dans les entreprises et ce à tous niveaux. Il est ainsi demandé aux différents partenaires auxquels les entreprises font appel (France Travail, agence de recrutement, CAP emploi, entreprise d'insertion...) ou lors du placement auprès des écoles pour les stagiaires de présenter parmi les candidats à un poste de maroquinier/maroquinière, à profil équivalent, une part significative d'hommes (pour les emplois fortement féminisés) et vice-versa.

Dans le secteur des industries de la maroquinerie, il est également constaté que les femmes sont davantage concernées par des CDD ou des contrats à courte durée^[1].

[1] Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Graines d'égalité » et « Centres Ressources Directh Idée » – Mai 2019

Dans celui des cuirs et peaux, il est constaté que ce sont les hommes qui sont davantage concernés par des CDD ou des contrats à courte durée.

Les entreprises des deux secteurs s'engagent ainsi à faire progresser la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus sur tous les types de postes et tous les types de contrat.

Les entreprises sont également incitées à mettre en œuvre des moyens (référent, voie d'affichage...) permettant aux salariés de connaître la représentation au sein des différents métiers et les opportunités d'emplois qui sont disponibles.

Enfin, les entreprises pourront mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de communication sur l'égalité professionnelle auprès des équipes de recrutement.

b) Formation professionnelle

La formation professionnelle continue est un facteur de développement de carrières, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle. L'accès à la formation professionnelle doit être mis en œuvre aussi bien pour les femmes que pour les hommes sans distinction.

D'après l'étude précitée de mai 2019^[1], il est constaté, dans les industries de la maroquinerie que les femmes accèdent à des formations afin d'acquérir un savoir-faire lié à la production de produits réalisés par les entreprises de la branche sans viser un niveau de qualification supérieur à celui qu'elles possèdent tandis que les hommes, souvent des cadres, ingénieurs ou agents de maîtrise, participent à des formations afin d'accroître leurs compétences dans un domaine spécifique, leur permettant d'acquérir un niveau de qualification supérieur.

Il est constaté dans les industries des cuirs et peaux que les femmes accèdent à des formations dans des proportions différentes de celles des hommes^[2].

Les femmes représentent environ 1/3 des effectifs bénéficiant des contrats de professionnalisation (ou dispositifs s'y rattachant) qui portent principalement sur des thématiques métiers, et qui se répartissent à part égale entre les ouvrières et les employées.

Elles représentent plus de la moitié des effectifs bénéficiant des contrats d'apprentissage qui portent principalement sur des thématiques de commerce, vente, métiers et spécialités et qui se répartissent principalement chez les cadres.

Elles représentent aussi près de la moitié des effectifs bénéficiant des actions collectives et concernent au 2/3 des ouvrières.

Elles représentent enfin, près de la moitié des effectifs bénéficiant du plan de développement des compétences, où chaque catégorie professionnelle est concernée dans les mêmes proportions.

Les entreprises s'engagent à mener des actions de communication sur les différentes formations, selon une certaine périodicité.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé maternité ou de congé parental d'éducation sont prioritaires pour suivre une formation dans le cadre de la période de professionnalisation et ceci afin de favoriser le retour dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un

[1] Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Graines d'égalité » et « Centres Ressources Directh Idée » – Mai 2019.

[2] Statistiques d'activité branche cuirs et peaux 2021-2022.

accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel de formation (CPF) intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

Afin de favoriser un accès plus égalitaire à la formation en facilitant l'accès à la formation des femmes tout en favorisant l'équilibre vie professionnelle et personnelle, la branche de la maroquinerie pourra mettre en place une information/communication auprès des entreprises dans le but de faire la lumière sur les freins spécifiques à la formation des femmes.

Enfin, les entreprises veillent à garantir aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités d'accès à la formation professionnelle.

c) Déroulement de carrière et promotion professionnelle

Les femmes et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilité. Le chef d'entreprise pourra porter à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement.

Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à favoriser les évolutions de carrière des femmes vers des postes à responsabilités en portant une attention particulière aux possibilités de formation des salariés, en discutant notamment lors de l'entretien annuel.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

C'est ainsi qu'en retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, la salariée doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

En cas notamment d'évolution des outils ou des techniques, l'employeur envisage avec le salarié des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle. Le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien professionnel dans les deux mois qui suivent la reprise effective du travail afin de préciser avec l'entreprise son orientation professionnelle.

Lors des formations managériales, les entreprises veillent à intégrer la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, dans le but de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques.

Enfin, les entreprises veillent à garantir aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion et de déroulement de carrière.

d) Rémunérations effectives

Les parties signataires du présent accord réaffirment que l'égalité de rémunération est un point essentiel de l'égalité professionnelle.

Les femmes occupent au sein des entreprises de la branche de la maroquinerie des postes nécessitant un niveau de qualification moins élevé et sont majoritaires au niveau des contrats de travail à durée limitée. Ces éléments impactent nécessairement la rémunération perçue par les salariées. Par ailleurs, il est constaté que le salaire perçu par les femmes est inférieur à celui des hommes, quelle que soit la catégorie professionnelle occupée. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'accroissent selon les postes occupés^[1].

[1] Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Graines d'égalité » et « Centres Ressources Directx Idée » – Mai 2019.

Au sein des entreprises du secteur des cuirs et peaux, les femmes occupent majoritairement des postes d'un niveau de qualification moins élevé mais en contrat à durée indéterminée. Il en est de même pour les hommes.

Il est constaté que le salaire perçu par les femmes est égal à celui des hommes, quelle que soit la catégorie professionnelle occupée. Les quelques écarts de rémunération existants entre les femmes et les hommes, à catégorie professionnelle identique, se justifient sur certains postes uniquement^[1].

Au sein des entreprises de la cordonnerie multiservice les postes occupés par les femmes et les hommes étant similaires (à peu d'exception près), il est constaté qu'il n'y pas d'écart de rémunération à catégorie professionnelle identique.

L'un des objectifs de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est de tendre à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et de favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

La rémunération se définit comme le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art. L. 3221-3 du code du travail).

Chaque entreprise doit assurer une égalité de rémunération entre les salariés à travail égal et à compétences égales. Si à compétences et ancienneté égales, pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont relevés, l'entreprise doit les justifier par des raisons objectives.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes non justifiés par des raisons objectives doivent dès lors être supprimés.

À cet égard, il est rappelé aux entreprises d'au moins 50 salariés l'entière nécessité de respecter les obligations légales (articles L. 1142-7 à L. 1142-11 du code du travail) concernant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre femmes et hommes et à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes.

Les entreprises pourront, si elles le souhaitent, recourir à une expertise extérieure pour évaluer les écarts de salaires.

Elles pourront également sensibiliser les responsables hiérarchiques sur les obligations en matière d'égalité salariale avant l'attribution des augmentations individuelles.

Afin de répondre à cet objectif d'égalité de rémunération, les entreprises s'engagent à assurer dès l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes se trouvant dans une situation identique pour un même emploi. Elles s'engagent également à identifier et remédier à tout écart de rémunération constaté par des mesures de rattrapage.

e) Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle. Quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

[1] Enquête auprès des adhérents FFTM 2023.

f) Conditions de travail

Les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information).

Ces nouvelles technologies facilitent l'organisation de l'activité professionnelle. Les partenaires sociaux soulignent ainsi l'intérêt d'examiner, dans les entreprises, ces nouveaux modes de fonctionnement notamment pour éviter des déplacements tout en préservant le droit à la déconnexion.

Les entreprises sont également incitées à tenir compte des horaires habituels dans la planification des réunions.

5. Mesures spécifiques en faveur de la parentalité

Afin de faciliter au mieux la gestion de la parentalité au sein des entreprises et de prendre en compte les contraintes familiales de certains salariés afin de favoriser l'articulation vie professionnelle/personnelle et familiale, il est prévu ce qui suit :

Les entreprises devront obligatoirement, sous réserve des contraintes de continuité de l'activité, aménager l'horaire le jour de la rentrée scolaire uniquement pour le salarié parent déposant son ou ses enfant(s) jusqu'à l'entrée en 6^e de l'enfant. Si malgré l'aménagement de l'horaire de travail, un salarié parent est contraint de s'absenter durant l'horaire de travail fixé pour déposer son ou ses enfant(s) à l'école le jour de la rentrée, les entreprises devront lui accorder une heure d'absence rémunérée. Il s'agira d'une seule heure rémunérée, nonobstant le nombre d'enfant qui fait l'objet d'une rentrée scolaire. Au-delà d'une heure, les éventuelles modalités d'aménagement et de récupération de ce temps de retard pourront être étudiées au niveau des entreprises. Les modalités d'aménagement d'horaire seront convenues par accord entre l'employeur et le salarié parent. Dans l'hypothèse où le salarié parent déposant ses enfants fait face à deux jours de rentrée différents, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul jour.

En outre, en cas d'horaire fixe pour l'ensemble du personnel ou pour leur service, les femmes enceintes sont autorisées, à partir du 4^e mois de grossesse, attesté par un certificat médical, à quitter leur poste de travail 10 minutes avant l'heure de la sortie, midi et soir, sans diminution de salaire. À cet égard, à compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord révisé l'article 22 de la CCN des industries de la maroquinerie et se substitue à lui.

Désormais l'article 22 est ainsi rédigé :

« En cas de changement d'emploi, pendant la période de grossesse, demandé par le médecin traitant et/ou par le médecin du travail du fait de l'état de grossesse constaté, et compte tenu des possibilités de l'entreprise, l'intéressée conservera dans son nouveau poste, s'il est d'un niveau de qualification moindre, un salaire afférent au poste qu'elle occupait avant ce changement.

L'employeur veillera à appliquer les consignes du médecin du travail du fait de l'état de grossesse de la femme enceinte.

À l'issue du congé maternité, la salariée sera assurée de réintégrer son précédent emploi ou un emploi équivalent.

L'état de grossesse ne constitue pas un motif de licenciement. Conformément à l'article L. 1225-4 du code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa de l'article L. 1225-4 du code du travail.

Pour leur permettre de satisfaire aux obligations médicales justifiées par leur état, les femmes enceintes peuvent bénéficier au cours de leur grossesse d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 et R. 2122-1 et suivant du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces visites seront indemnisées sur présentation d'un certificat médical, sur la base de l'horaire moyen du mois durant lequel elles s'absentent, et cela dans la limite du temps nécessaire.

En cas d'horaire fixe pour l'ensemble du personnel ou pour leur service, les femmes enceintes sont autorisées, à partir du quatrième mois de grossesse, attestée par certificat médical, à quitter leur poste de travail 10 minutes avant l'heure de sortie – midi et soir – sans diminution de salaire.

La mère allaitant son enfant aura droit, pendant 1 an à compter de l'expiration du congé maternité, à s'absenter 1 heure par jour suivant les dispositions légales. »

La personne salariée conjoint de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou liée à elle par un pacte civil de solidarité ou la personne concubine bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à quatre de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Conformément aux dispositions légales en vigueur les trois premières absences n'entraînent aucune diminution de rémunération.

6. Mesures contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Les partenaires sociaux rappellent que la branche a un rôle important de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leurs démarches de prévention et action face aux situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail.

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'obligation d'information des salariés est renforcée par la loi, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. L'employeur est tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel, les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents (art. L. 1153-5 code du travail) dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche. Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Par ailleurs, il est rappelé que « Les pratiques, les comportements ou les propos répétés visant à modifier ou à réprimer l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, vraie ou supposée, d'une personne et ayant pour effet une altération de sa santé physique ou mentale » sont réprimées pénalement (art. 225-4-13 du code pénal).

Au sein des entreprises, il est encouragé à ce titre de diffuser des outils de prévention et d'actions contre les violences sexuelles et sexistes (affiche, flyers, coordonnées d'associations spécialisées...) et de procéder à la désignation d'un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » au sein des CSE, conformément aux dispositions légales.

Lorsque dans l'entreprise, il est prévu une formation pour le référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes », celle-ci est faite idéalement dans les 2 premières années de son mandat.

7. Durée, dépôt et extension, dénonciation, révision

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} à partir de la date de la signature.

À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie, à l'accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'industrie des cuirs et peaux, ainsi qu'à l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle dans la cordonnerie multiservice. Afin de disposer d'un texte unique, le présent accord se substitue à ces derniers.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord, sous réserve du respect des conditions requises liées par la loi à des conditions d'effectifs. Les entreprises de moins de 50 salariés sont toutefois incitées à mettre en œuvre les mesures contenues dans le présent accord.

Il s'applique pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du dernier semestre de la troisième année de sa date d'application.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 20 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)