

Accord du 19 janvier 2024

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

NOR : ASET2450203M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À titre liminaire, il est précisé que le présent accord annule et remplace intégralement l'accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle qu'ils ont soutenus pour la branche sport dès la signature de la convention collective nationale du sport le 7 juillet 2005. À cet effet, l'article 4.1.1.1 de la convention collective stipule que « Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail ».

L'effectivité de ces principes doit conduire les entreprises de la branche à offrir les mêmes opportunités, à compétences égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance

ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité de représentation du personnel, leur situation de famille, leur lieu de résidence.

Dans ce cadre, un accord de branche a été signé par les partenaires sociaux le 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes. Le présent accord vise notamment à poursuivre cette logique visant à garantir aux salariés l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel dans les entreprises de la branche et à sensibiliser les acteurs du secteur sur ces enjeux partagés.

Sur cette base, conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- le recrutement ;
- la mixité dans l'emploi ;
- la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
- l'égalité salariale ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les congés liés à la parentalité et au proche aidant ;
- les conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salariés à temps partiel.

Dans le cadre notamment des obligations légales visant à disposer de données sur la situation comparée des femmes et des hommes, et des travaux de l'observatoire de branche, les partenaires sociaux lancent, au sein du rapport emploi-formation de branche, une étude consistant à enrichir et actualiser les données relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le secteur. Ce rapport permettra notamment de mener les travaux de la branche relatifs à l'article 2 de la loi du n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Dans le présent accord, le mot « salarié » concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

D'une manière générale, les partenaires sociaux réaffirment que le respect du principe d'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de la relation de travail doit rester une préoccupation centrale pour toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, celles-ci étant tenues de respecter leurs obligations légales en la matière.

Il est par ailleurs précisé qu'en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles un délégué syndical est désigné sont soumises aux dispositions légales suivantes :

- obligation de négocier tous les ans (ou, en cas d'accord collectif conclu relatif à la périodicité de négociation conformément à l'article L. 2242-12 du code du travail, tous les 4 ans au maximum) un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération ;
- à défaut d'accord d'entreprise, établir un plan d'action annuel conformément à l'article L. 2242-3 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que :

- l'existence d'un accord de branche sur l'égalité professionnelle ne dispense pas les entreprises de la branche concernées par l'obligation de négocier de se doter de leur propre accord ou plan d'action ;

- les entreprises de la branche concernées par cette obligation de négocier doivent respecter *a minima* les dispositions du présent accord sous réserve des dispositions transitoires de l'article 10 du présent accord ;
- enfin, s'agissant du sport professionnel, les partenaires sociaux rappellent que les accords ou plan d'action qui sont élaborés tiennent nécessairement compte des caractéristiques particulières des activités de ce secteur telles qu'elles ont été exprimées dans le préambule du chapitre XII de la convention collective nationale du sport, tout spécialement le fait que la mixité dans les compétitions sportives est le plus souvent interdite ou impossible.

Article 2 | Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

L'égalité professionnelle femmes-hommes et la non-discrimination sont des préoccupations centrales pour les partenaires sociaux de la branche du sport qui doivent conduire, lorsque cela s'avère nécessaire, à une évolution des comportements au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes et remettre en cause les pratiques pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs de l'entreprise, et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les institutions représentatives du personnel, les tuteurs ainsi que les bénévoles membres du bureau et/ou du conseil d'administration.

L'ensemble des acteurs de la branche est encouragé à atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ses organes de gouvernance.

Les partenaires sociaux s'engagent à informer et à communiquer sur les enjeux de l'égalité et de la prévention des discriminations au sein des entreprises et des comités sociaux et économiques.

Pour ce faire, ils s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- campagnes d'information (notamment, large diffusion des accords conclus pour l'égalité professionnelle femmes-hommes) ;
- guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion...) ;
- publications ;
- internet ;
- intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liés à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société, questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles, former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

- nombre d'actions de sensibilisation et de communication sur l'égalité femmes-hommes mises en place pour l'ensemble du personnel ;
- nombre de dirigeants formés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes.

Figurent en annexe du présent accord :

- un glossaire des notions pratiques relatives à l'égalité professionnelle femme/homme (source : guide à destination des TPE-PME relatif à l'égalité femmes hommes de 2021 publié par le ministère du travail) ;
- des ressources utiles sur le sujet, émanant notamment du ministère du travail et de l'ANACT.

Article 3 | *Recrutement*

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement est basé uniquement sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat en rapport avec le poste à pourvoir. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Les partenaires sociaux s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste comme l'annonce doivent être exempts de toute référence aux critères prohibés par la loi.

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identiques pour chacun des candidats (grilles communes d'évaluation, grille d'analyse des CV...). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.

Lors de l'entretien, les informations demandées au candidat doivent avoir pour seul but d'apprécier ses capacités professionnelles à occuper le poste.

La décision finale repose sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

- nombre et répartition des embauches CDI par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail ;
- nombre et répartition des embauches CDD par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail ;
- suivi des candidatures et de l'équilibre dans le recrutement notamment sur la proportion de candidatures hommes-femmes reçues et le nombre d'entretiens réalisés.

Article 4 | *Mixité dans l'emploi*

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois, et notamment de garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité, considérant que la mixité d'une entreprise est un véritable atout en termes de performance et de cohésion.

Dans ce but, lorsque la mixité dans les emplois est possible, les entreprises sont encouragées à augmenter progressivement la proportion de femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires, et inversement.

Les établissements d'enseignement et organismes de formation ayant un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, et notamment en matière d'orientation professionnelle, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre des actions de communication auprès de ces établissements pour les sensibiliser à la dimension de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

- répartition des effectifs par niveau de classification et par sexe ;
- répartition des effectifs par emploi et par sexe.

Article 5 | *Évolution professionnelle*

5.1. La formation

Pour respecter le principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle équivalente, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un plus grand nombre de postes, et notamment dans les fonctions à responsabilités lorsqu'il en existe.

Il est également demandé aux entreprises de porter une attention toute particulière aux salariés reprenant leur activité suite à un congé maternité, un congé d'adoption ou à un congé parental d'éducation lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est également rappelé qu'en vertu de l'article L. 6323-12 du code du travail, les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits au CPF (compte personnel de formation).

Les entreprises veilleront à :

- prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique et une plage horaire étendue par rapport aux déplacements habituels ;
- proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- proposer des formations à distance permettant ainsi de concilier la vie personnelle et la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

Nombre d'heures de formation par sexe/emploi/niveau de classification/nature du contrat de travail (CDI, CDD) / nature de l'action de formation.

5.2. La promotion professionnelle et la mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne devront uniquement être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun des salariés devront être objectifs. Outre leurs propres besoins, les entreprises devront prendre en compte uniquement les souhaits d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la nature du projet professionnel.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'accéder à l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, notamment pour des postes à responsabilités lorsqu'il en existe.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

- nombre de changement de niveau de classification par sexe, emploi ;
- ancienneté dans la fonction.

5.3. L'entretien professionnel

Conformément aux dispositions légales, un entretien professionnel doit être organisé tous les 2 ans avec les salariés et doit être proposé systématiquement aux salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel), d'un congé de soutien familial, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il a pour but de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié notamment en termes de qualifications et d'emploi. Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

L'entretien professionnel doit être un moyen pour l'employeur de veiller à ce que tous les salariés aient les mêmes possibilités d'évolution professionnelle, compte tenu de leurs aptitudes professionnelles et des besoins de l'entreprise.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

Nombre d'entretiens professionnels réalisés.

Article 6 | *Égalité de rémunération*

Les entreprises assurent pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre des salariés placés dans une situation équivalente, les entreprises s'engagent à les supprimer dans les plus brefs délais.

Les seuls critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs, dont notamment l'ancienneté, les fonctions, l'expérience, les responsabilités.

L'employeur doit chaque année étudier, en lien avec les institutions représentatives du personnel, les axes de progrès concernant l'égalité de rémunération.

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, ces axes serviront notamment à la négociation annuelle portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les autres entreprises dépourvues de délégué syndical où lorsque la négociation annuelle n'a pas abouti, l'employeur est tenu de prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération.

Conformément aux dispositions légales, le salarié de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

Rémunération annuelle brute moyenne par sexe, âge et niveau de classification.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés :

- l'employeur publie chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret ;
- lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en-deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle visée dans l'article 1^{er} du présent accord porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique ;
- lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8, se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

Figurent en annexe du présent accord des ressources utiles pour accompagner les employeurs dans la démarche, notamment publiées par le ministère du travail.

Article 7 | Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

7.1. Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail

Les entreprises de la branche veillent dans la mesure du possible à prendre en compte les contraintes personnelles, familiales et d'aidance lors de l'organisation du temps de travail, et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Dans cet objectif, les personnes en charge de la gestion du personnel seront spécifiquement sensibilisées aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et familiale, notamment pour la santé au travail.

Les réunions et les déplacements organisés à l'initiative de l'employeur dans l'exécution normale du contrat de travail sur des périodes situées en dehors des plages habituelles de travail devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de prendre les dispositions nécessaires.

L'étude des demandes des salariés pour un aménagement de leur temps de travail, et notamment pour le passage à un temps partiel, ou bien d'un temps partiel à un temps plein, définies par les obligations légales, devra permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à son organisation du temps de travail.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié, notamment pour l'accès à des postes à responsabilités. Les entreprises veilleront à ce que les objectifs, les missions confiées et la charge de travail du salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

- nombre de salariés travaillant à temps partiel par sexe ;
- nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen effectué par les salariés à temps partiel ;
- nombre d'actions de sensibilisation sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et familiale.

7.2. Congés liés à la parentalité et congés proche aidant

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation et les congés de proche aidant ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Au cours de la grossesse, par suite d'une prescription médicale, si la salariée est affectée temporairement à un autre poste, sa classification antérieure est maintenue ainsi que les droits qui y sont rattachés et cela jusqu'au retour au poste initial.

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, ou congé de proche aidant, notamment grâce aux dispositifs suivants :

- la communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour ainsi permettre un maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise ;
- la proposition systématique au salarié de l'organisation de l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail lors de la reprise de l'activité. Cet entretien est l'occasion d'aborder les conditions de reprise de l'activité ainsi que les besoins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié (cf. article 5.3). Cet entretien peut être fait également en amont de la reprise de l'activité.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

Nombre de congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congés parentaux d'éducation (à temps partiel ou à temps plein), de congés de proche aidant par sexe.

Article 8 | Conditions de travail. Sécurité au travail

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'égalité professionnelle femmes-hommes doit également trouver un écho en matière de conditions de travail et de sécurité au travail, en lien avec le comité social et économique lorsque celui-ci existe.

Elles doivent veiller à ce que les femmes ne soient pas plus exposées à certains risques professionnels que les hommes, et inversement, et à ce que l'ensemble des salariés bénéficient de conditions de travail garantissant leur sécurité.

Les infrastructures doivent être adaptées au travail de salariés féminins et masculins (nombre suffisant de vestiaires...).

La lutte contre les discriminations et le sexisme au travail est indispensable pour assurer la santé et la sécurité au travail.

Figurent en annexe du présent accord des ressources utiles sur ces thématiques, publiées notamment par le ministère du travail.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

Nombre d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles par sexe/emploi.

Article 9 | *Rôle de la branche*

Les partenaires sociaux partagent l'objectif visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche. Afin de pouvoir vérifier la pertinence des actions et des indicateurs prévus par le présent accord, les partenaires sociaux dédient, dans le rapport emploi-formation de branche mis en place au sein de l'observatoire des métiers du sport (OMS) un volet consacré à l'égalité professionnelle, qui sera mis à jour régulièrement et traitera notamment des données ci-dessous. Ce rapport servira de base pour le suivi de l'accord.

Ce rapport comprendra à minima les éléments suivants :

- répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
- répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi ;
- répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI à temps plein et à temps partiel, CDI intermittent, CDD à temps plein et à temps partiel et motifs de recours au CDD, CDD prévu à l'article L. 222-2-3 du code du sport, contrats aidés à temps plein et à temps partiel, alternants) ;
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail (par tranches de moins de 10 heures hebdomadaires, de 10 heures à 24 heures hebdomadaires, de plus de 24 heures hebdomadaires, de 17 h 30 hebdomadaires pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs ou de 9 heures hebdomadaires pour les sportifs en formation)/emploi ;
- répartition des effectifs par sexe/niveau de classification/statut cadre-non cadre ;
- comparaison des rémunérations : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, tranche d'âge et niveau de classification ;
- mouvement du personnel : embauches, changements de niveau de classification, départs (ruptures de CDI et CDD) par sexe ;
- accès aux différentes actions de formation : nombre d'heures par sexe/niveau de classification/catégorie d'actions de formation ;
- nombre, nature et durée des arrêts de travail par sexe.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à intégrer de manière générale dans les négociations, travaux de la branche et les études menés, notamment par l'Observatoire, la dimension de l'égalité professionnelle, le cas échéant lorsque cela sera opportun en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.

Article 10 | *Dispositions transitoires*

Les partenaires sociaux souhaitent sécuriser les dispositifs déjà mis en place dans les entreprises à la date d'extension du présent accord.

Dans ce but, et sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord ne s'appliqueront aux entreprises déjà couvertes par un accord relatif à l'égalité hommes-femmes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action (en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail) qu'à compter du renouvellement de l'un de ces dispositifs internes.

Article 11 | *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace intégralement l'accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions légales, les négociations de branche relatives à l'égalité femmes-hommes seront ouvertes tous les 3 ans et permettront de faire un bilan du présent accord et de négocier les adaptations qui seraient nécessaires.

De plus, et sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail, si les conclusions du volet « Égalité professionnelle » du rapport emploi-formation établi en application du premier alinéa de l'article 9 du présent accord le nécessitent, les signataires s'engagent à ouvrir les négociations avant cette échéance de 3 ans pour faire évoluer le contenu de l'accord de branche et les indicateurs qu'il définit.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension suivant les modalités définies par la loi.

Il prendra effet le jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Arcueil, le 19 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

1. Glossaire des notions pratiques (source : guide à destination des TPE-PME relatif à l'égalité femmes hommes de 2021 publié par le ministère du travail)

Notions pratiques	Définition
Discrimination	Situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, sur le fondement ou au motif d'un des critères « interdits ».
Diversité	Dans le monde de l'entreprise, la diversité renvoie aux politiques mises en place pour lutter contre tout type de discrimination : fondée sur le sexe, l'origine sociale, la religion, etc.
Égalité	Principe selon lequel toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques, peuvent invoquer les mêmes droits et prétendre être traitées de la même manière.
Équité	Principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.
Mixité	Présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60 %.
Parité	Est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.
Sexisme	Le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.
Stéréotype	Attribution de caractéristiques à un groupe déterminé de personnes. Les stéréotypes sont des représentations socialement construites qui influencent les comportements et perceptions individuels.
Violence sexuelle et sexiste	Tout acte commis contre la volonté d'une personne et fondé sur les rôles différents que la société attribue aux hommes et aux femmes et sur des relations de pouvoir inégales. Elle comprend la menace de violence et la contrainte.
Proche aidant	Entendu comme le salarié qui apporte son aide, à titre non professionnel, pour une partie ou la totalité des actes de la vie quotidienne à un « proche » (notion précisée dans Le code du travail renvoyant au conjoint, parent, alliés...) en situation de dépendance compte tenu d'une perte d'autonomie du fait de l'âge ou d'un handicap caractérisé.

2. Glossaire des notions juridiques (code du travail)

Discrimination (code du travail)	<p>Article L. 1132-1 du code du travail :</p> <p>« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».</p>
Harcèlement sexuel (code du travail)	<p>Article L. 1153-1 du code du travail :</p> <p>« Aucun salarié ne doit subir des faits :</p> <p>1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;</p> <p>Le harcèlement sexuel est également constitué :</p> <p>a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;</p> <p>b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;</p> <p>2° 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 ».</p>
Agissement sexiste	<p>Article L. 1142-2-1 du code du travail : « Nul ne doit subir 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 ».</p>

Principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	<p>Article L. 3221-2 du code du travail :</p> <p>« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».</p> <p>Article L. 3221-3 du code du travail :</p> <p>« Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, 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 au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ».</p> <p>Article L. 3221-4 du code du travail :</p> <p>« 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 ».</p> <p>Article L. 3221-5 du code du travail :</p> <p>« Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe ».</p>
Congé de proche aidant	<p>Article L. 3142-16 du code du travail : « Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° Son conjoint ; 2° Son concubin ; 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; 4° Un ascendant ; 5° Un descendant ; 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ; 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ; 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; 9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. » <p>Les conditions et modalités du congé sont encadrées par les articles L. 3142-16 à 3142-27 du code du travail.</p>

3. Ressources utiles

Thématiques	Ressources utiles
Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche	<p>Ministère du travail (guide pour l'engagement des entreprises vers l'égalité femmes-hommes) : https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpeme.</p> <p>Site internet du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) : https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/.</p> <p>ANACT (négociation d'un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle) : https://www.anact.fr/egalite-professionnelle-et-qvct-10-recommandations-pour-negocier-un-accord#.</p>
Égalité de rémunération	<p>Outils du ministère du travail pour les structures soumises à l'obligation légale d'établir l'index de l'égalité professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> – https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro ; – https://egapro.travail.gouv.fr/.
Conditions de travail. Sécurité au travail	<p>Lien du service public : https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/.</p> <p>Lien du Défenseur des droits : https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/outils/?title=femme.</p> <p>Lien de l'ANACT : https://www.anact.fr/sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir.</p>
Congé de proche aidant	<p>Guide ministériel du proche aidant : guide_proche-aidant.pdf (economie.gouv.fr).</p>