

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Accord du 6 décembre 2023

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

NOR : ASET2450028M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires ont toujours été attachés à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le cadre des clauses générales de la convention collective nationale et des différents accords négociés au sein de la branche.

À cet égard, les signataires rappellent qu'ils ont signé précédemment un accord le 7 juillet 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, ainsi qu'un accord en date du 11 décembre 2015 relatif au pacte de responsabilité, à l'emploi, à l'égalité professionnelle et au contrat de génération qui a permis la réalisation d'un guide pratique (septembre 2016) issu d'une étude réalisée par l'Observatoire prospectif du commerce à leur demande.

Par ailleurs, il est rappelé l'existence de l'article 3 du chapitre 1^{er} de la convention collective nationale relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'égalité des salariés devant l'emploi.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de positionner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un axe de progrès et de vigilance continu, nécessaire et essentiel à une bonne gestion des ressources humaines.

Les entreprises, en s'engageant réellement et concrètement dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, développent leur performance économique et sociale, favo-

risent la créativité et l'innovation dans le travail, attirent les talents, favorisent une diversité de points de vue sur le travail et améliorent le bien-être en entreprise pour tous.

Le présent accord traduit la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Il fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle, mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'engagement et l'implication permanents de tous les acteurs.

Les parties signataires souhaitent également insister sur la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre doit être appréhendé de manière non discriminante, notamment en ce qui concerne les critères de disponibilité et de mobilité.

Les partenaires sociaux affirment par ailleurs leur engagement en matière de prévention et de lutte contre toute forme de violence au travail, contre le harcèlement sexuel et/ou moral, les agissements sexistes et outrages sexistes et sexuels.

Diagnostic

L'étude réalisée au dernier trimestre 2022 par la société XERFI Spécific (données 2021) a permis d'établir un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche et de compléter les informations de l'Insee et de France compétences. Ce document a été partagé en préalable à l'ouverture de cette négociation.

En 2022, la branche comptait 22 000 entreprises employeuses et 104 200 salariés (effectifs moyens annuels). 96 % des entreprises avaient moins de 11 salariés (source : France compétences, collecte formation 2022).

Au 31 décembre 2021 :

- 60 % des salariés étaient des femmes ;
- 83 % des femmes avaient le statut d'employé/ouvrier (80 % des hommes) ;
- 7 % des femmes avaient le statut d'agent de maîtrise (6 % des hommes) ;
- 10 % des femmes avaient le statut de cadre (14 % des hommes).

La part des directeurs de magasins ou adjoints était plus importante chez les hommes (7 %) que chez les femmes (4,5 %).

La part des salariés à temps partiel était plus élevée pour les femmes (17,5 %) que pour les hommes (9 %).

En 2021, 10,5 % des femmes ont bénéficié de la formation professionnelle (contre 14,5 % des hommes). La durée de la formation a été, en moyenne, deux fois plus longue pour les hommes (10 jours) que pour les femmes (5 jours).

L'index moyen de l'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 50 salariés était de 90 points en 2022.

Au niveau national, à poste comparable (c'est-à-dire, la même profession exercée chez le même employeur), la différence de salaire en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes était de 4,3 % en 2021 (Focus Insee, 7 mars 2023).

C'est dans ce contexte que s'inscrit la négociation du présent accord.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, l'égalité professionnelle est un domaine où l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise,

sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Les signataires du présent accord conviennent de mener une politique globale en matière d'égalité professionnelle et d'agir dans les domaines d'action suivants, sur lesquels il convient de porter une attention :

- l'égalité lors des recrutements ;
- l'égalité dans les parcours et les promotions professionnelles ;
- l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle ;
- l'égalité dans les qualifications, les niveaux et les rémunérations effectives ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- les mesures liées à la parentalité ;
- la communication et la sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- le refus de toute violence physique ou psychologique, harcèlement moral et/ou sexuel, agissements et outrages sexistes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Il s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Article 2 | Portée du présent accord

Sont abrogés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord :

- l'accord national du 7 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale ;
- l'accord du 11 décembre 2015 dans ses dispositions relatives à l'égalité professionnelle.

Article 3 | L'égalité lors des recrutements

La branche des commerces de détail non alimentaires s'engage à ce que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat et la durée du travail du poste à pourvoir.

Bien évidemment, les parties signataires admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, seulement si les candidatures permettent un choix, et si les postulants ont un niveau de compétences équivalent.

L'article L. 1131-2 du code du travail oblige les entreprises employant au moins 300 salariés à former les employés chargés des missions de recrutement à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. Les partenaires sociaux incitent toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, à faire de même.

Les entreprises faisant appel à des cabinets de recrutement sont invitées à inclure dans le contrat qui les lie une clause relative à l'égalité professionnelle lors des recrutements, et tout spécifiquement pour les postes de cadre, dans l'objectif d'éviter les inégalités.

Au niveau de la branche, les partenaires sociaux ont réalisé en 2016 dans le cadre de l'Observatoire prospectif du commerce un guide pratique relatif à l'égalité femmes/hommes proposant des bonnes pratiques à mettre en œuvre dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination. Ce guide fera l'objet d'une mise à jour en 2024.

À l'occasion des recrutements, les entreprises doivent :

- veiller à une présentation asexuée des intitulés et des contenus des offres d'emplois ;
- décrire les postes en termes de compétences attendues, sans formulation discriminante ;
- utiliser des critères de recrutement objectifs, formalisés.

En termes de fonctionnement, les entreprises sont également invitées à :

- repérer les freins à l'accès des femmes ou des hommes à certains métiers (organisation du travail, conditions de travail...) ;
- développer les partenariats avec les écoles et les centres de formation pour faire découvrir les métiers ;
- avoir des intervenants mixtes pour évaluer les candidats.

Il est préconisé de veiller à ce que le ratio des candidat(e)s reçu(e)s en entretien reflète le ratio femmes-hommes des candidatures déposées. Un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués, peut être tenu afin d'assurer un suivi en la matière dans le respect de la réglementation applicable à la protection des données personnelles.

Dans toutes les entreprises, seront présentées annuellement aux représentants du personnel des statistiques retraçant la politique de recrutement. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle.

Les membres de la CPNEFP pourront recommander des actions de formation sur la non-discrimination à l'embauche dans le catalogue de formation Click&Form de L'Opcommerce.

Article 4 | L'égalité dans les parcours et les promotions professionnelles

L'égalité professionnelle ouvre des perspectives de mobilité professionnelle pour l'ensemble des salariés qui voient leur parcours de carrière s'élargir.

Les parcours et les promotions professionnels doivent se baser sur des critères objectifs tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié.

En aucune façon, le sexe du ou de la salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne doit pas s'opposer à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel, ne doit pas être un obstacle.

Pour atteindre cet objectif d'égalité dans les parcours et promotions professionnels, les entreprises doivent :

- veiller à l'égalité des promotions internes et contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi mise en place dans l'entreprise ;
- assurer le maintien de la qualification des salarié(e)s après un congé de longue durée ;
- mettre en place un processus de promotion fondé sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination ;
- fournir aux représentants du personnel et délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, la répartition des classifications entre femmes et hommes dans le haut de la pyramide des classifications, de telle sorte que les éventuels écarts puissent être analysés ;
- dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction ;
- inscrire dans leur politique de gestion des compétences et dans leurs accords GEPP l'accès des femmes aux postes à responsabilité, en spécifiant les modalités de repérage des personnes souhaitant et pouvant évoluer, les éventuels parcours de formation associés, voire le mentorat et tutorat ;

- favoriser la qualification des postes les moins qualifiés ou rémunérés, en développant l'information sur la VAE et le bilan de compétence ;
- effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité en recrutant des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, et en recrutant des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires.

La mixité dans la construction des parcours professionnels devra s'appuyer notamment sur les entretiens professionnels. L'entretien professionnel doit permettre d'identifier des leviers et solutions en matière de progression de carrière et encourager la prise de responsabilité.

Article 5 | L'égalité d'accès dans la formation professionnelle

Les parties signataires considèrent que la formation constitue un investissement indispensable pour les entreprises et leurs salarié(e)s comme un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes.

L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes doit être prise en compte lors de la détermination des priorités de la branche et de chaque entreprise, en matière de formation, par les partenaires sociaux.

Cette égalité, appliquée dès le plan de développement des compétences, doit amener les chefs d'entreprise, les managers et responsables des ressources humaines à être attentifs au recueil des besoins de formation des femmes pendant les entretiens professionnels et annuels, et à sensibiliser les femmes et les hommes à la formation dans la gestion de leur carrière.

Pour atteindre cet objectif d'égalité dans l'accès à la formation professionnelle, les entreprises doivent :

- veiller à supprimer les freins à la formation que peuvent représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions de formation ;
- faciliter l'accès à la formation pour tous, par exemple en favorisant les formations sur site, les formations à distance et le tutorat ;
- prévoir un délai de prévenance obligatoire d'au moins 15 jours avant le début de toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence, pour permettre aux salarié(e)s de s'organiser ;
- intégrer les formations nécessaires au passage d'un emploi à un autre lorsque les compétences requises sont nettement différentes ;
- favoriser la formation de l'encadrement et des professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement, ainsi que des chefs d'entreprise, à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.).

Une compensation devra être mise en place pour les salarié(e)s amené(e)s à engager des frais supplémentaires de garde afin de suivre une action de formation décidée par l'employeur, dans le respect des dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Article 6 | L'égalité dans les qualifications, les niveaux et les rémunérations effectives

Les parties signataires rappellent que le système de classification de la branche repose sur des critères classants, objectifs non sexués.

Il s'agit donc de faire la distinction entre, d'une part, le poste et sa définition incluant les qualifications et les compétences nécessaires pour le tenir et, d'autre part, la personne occupant le poste dont l'appréciation relève d'un jugement sur la qualité de sa contribution et de ses réalisations individuelles.

Il est constaté que dans les entreprises de la branche, le haut de la pyramide de la classification fait apparaître un écart substantiel dans la proportion des cadres femmes.

Pour atteindre un objectif d'égalité dans les qualifications, les niveaux et les rémunérations effectives, les entreprises doivent :

- veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale ;
- se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes ou des hommes dans le haut de la pyramide de la classification, en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes ;
- définir des objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager, le cas échéant, les candidatures féminines aux postes de responsabilités.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche dont les écarts de rémunération moyens entre les femmes et les hommes dépassent 5 % de réserver, lors des augmentations salariales, une enveloppe aux salarié(e)s du sexe ayant la plus basse moyenne afin de corriger cet écart dans le temps.

Il est rappelé par ailleurs que les avenants à la convention collective nationale portant revalorisation de la rémunération minimale comportent obligatoirement la clause suivante :

« Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieures mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination. Les entreprises de la branche doivent mettre en œuvre les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées en matière de conditions de travail et d'emploi. »

Article 7 | L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre des mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et des aspirations personnelles des salarié(e)s que de leur vie familiale.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, les parties signataires incitent les entreprises de la branche à prendre en considération les éléments suivants :

- organiser le travail en tenant compte autant que possible des impératifs familiaux des salarié(e)s, notamment dans l'attribution des jours de repos, et en respectant des délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings ;
- prendre en compte, dans la planification des horaires à l'année pour les entreprises qui pratiquent la modulation du temps de travail, les aspirations et contraintes des salarié(e)s ;
- limiter autant que possible les coupures de travail dans la journée pour tous les salarié(e)s ;
- favoriser la mise en place d'horaires de réunion adaptés, pour permettre à tous d'y participer sans pour autant augmenter les coupures de travail dans la journée ;
- favoriser l'articulation entre l'activité le soir, en fermeture des magasins, et l'exercice de responsabilités familiales des salarié(e)s ;
- favoriser la prise en compte de l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail, et notamment le droit à la déconnexion, afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s ;

- permettre une part de télétravail, dès lors que cela est compatible avec l’emploi et la qualification du ou de la salarié(e) ;
- rechercher des adaptations internes, locales ou par mutualisation interentreprises facilitant une conciliation entre l’activité professionnelle et la vie privée (crèches d’entreprise, aides aux dépenses de santé, conciergerie d’entreprise...).

Article 8 | Mesures liées à la parentalité

Les parties signataires considèrent que le principe de conciliation des temps de vie professionnel et personnel doit aussi intégrer des mesures liées à la parentalité ou au projet de parentalité.

Conformément aux dispositions légales, l’employeur doit rappeler à sa salariée qu’elle bénéficie d’une autorisation d’absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l’article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l’accouchement, ainsi qu’aux actes médicaux nécessaires dans le parcours d’assistance médicale à la procréation, conformément à l’article L. 1225-16 du code du travail.

En vertu de ce même article, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, a la possibilité de bénéficier d’une autorisation d’absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires ou actes médicaux prévus par le code de la santé publique.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l’état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l’exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l’employeur. Il peut s’agir, selon les cas, soit d’une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d’un aménagement de l’emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte. En cas de désaccord entre l’employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l’initiative de l’employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d’emploi et l’aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

Il est rappelé aux entreprises qu’en vertu des dispositions législatives en vigueur au jour de la signature de l’accord, les salariées ayant eu un congé de maternité ou d’adoption :

- doivent bénéficier, à l’issue de celui-ci, des augmentations générales de salaires ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles de l’entreprise perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l’entreprise ;
- ont droit, à l’issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de prise des congés payés retenue par l’employeur même si cette période fixée est expirée.

Afin d’atteindre et d’améliorer ces dispositifs liés à la parentalité, les entreprises doivent :

- rechercher les possibilités d’aménagement des horaires des femmes enceintes en fonction de leur spécificité et de leurs besoins.

Il est ici fait rappel des dispositions figurant déjà dans la convention collective au chapitre VIII, art. 3 : possibilité à partir du début du 5^e mois de grossesse pour la salariée disposant d’une ancienneté de plus d’un an d’arriver ¼ d’heure plus tard le matin ou de partir ¼ d’heure plus tôt le soir, sans perte de salaire ; possibilité à partir du 6^e mois de grossesse pour cette même salariée d’être autorisée à arriver ½ heure plus tard le matin et de partir ½ heure plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1 heure dans la journée. Pour les salariées ayant plus d’un an d’ancienneté et ayant travaillé moins de 4 heures dans la journée, la réduction horaire s’applique pour moitié, soit ¼ d’heure au début de la période de travail et ¼ d’heure en fin de période, sans pouvoir excéder ½ heure dans la journée. En outre, la salariée bénéficie d’une autorisation d’absence pour se rendre aux examens médicaux

obligatoires dans les conditions prévues par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération sur présentation d'un justificatif. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise ;

- pour éviter la fatigue des trajets, mettre en place un système permettant d'aménager les horaires des futures mères et/ou de favoriser l'utilisation des nouvelles technologies afin de limiter les déplacements pouvant être source de perturbations ;
- pour permettre un maintien du lien professionnel entre les salarié(e)s bénéficiaires des congés liés à la parentalité (congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, parental d'éducation) et l'entreprise, proposer aux salarié(e)s qui le souhaitent de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salarié(e)s ;
- pour faciliter la reprise du travail des salarié(e)s notamment après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, systématiser la pratique des entretiens professionnels, conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salarié(e)s (analyse des besoins de formation et d'accompagnement du ou de la salarié(e), proposition de formation).

Article 9 | Communication et sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Prévention et lutte contre toute forme de violence au travail, harcèlement sexuel et/ou moral et contre les agissements sexistes et outrages sexistes et sexuels

Pour permettre une évolution des comportements au quotidien, les parties signataires estiment qu'il est nécessaire de mettre en place des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés et les stéréotypes pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel et/ou moral et les agissements sexistes et outrages sexistes et sexuels.

La branche demande aux entreprises en la matière de réagir rapidement lorsqu'elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés. L'employeur doit, lorsque de tels agissements sont portés à sa connaissance, diligenter une enquête en interne en entendant chacune des parties concernées, y mettre un terme et sanctionner les faits avérés.

Le règlement intérieur des entreprises de la branche doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes, conformément aux dispositions de l'article L. 1321-2 du code du travail.

Les entreprises d'au moins 250 salariés ont l'obligation en vertu de l'article L. 1153-5-1 du code du travail de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le CSE doit par ailleurs désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en application de l'article L. 2314-1 du code du travail.

Article 10 | Calcul et publication de l'index d'égalité professionnelle, obligation de négociation des entreprises, plans d'action

Les parties signataires rappellent que les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier, chaque année, un index de l'égalité femmes-hommes, comprenant des indicateurs définis aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 du code du travail.

Cet index est publié au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. À défaut, il est porté à la connaissance des salarié(e)s par tout moyen. L'index de l'égalité femmes-hommes est également mis à disposition du CSE et transmis par télédéclaration à la DREETS.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du niveau de 75 points fixé par l'article D. 1142-6 du code du travail, la négociation sur l'égalité professionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial.

Dans ce cas, l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière.

En cas de résultats inférieurs à 85 points, les entreprises devront fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs n'ayant pas obtenu la note maximale, conformément aux dispositions des articles L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1 du code du travail.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations a été conclu) :

1. Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.
2. Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

En l'absence d'accord, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, les qualifications, la classification, les conditions de travail, les rémunérations effectives, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est consulté de manière récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi – et notamment l'égalité professionnelle sur les hommes et les femmes – dans des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par ailleurs, les consultations ponctuelles du CSE s'effectuent dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

L'ensemble des informations que l'employeur met à la disposition du CSE, qui serviront notamment dans le cadre de ces consultations, est rassemblé dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Les parties signataires entendent par cet accord sensibiliser toutes les entreprises à l'égalité professionnelle, et leur donner des obligations de moyens et de résultats. Les partenaires sociaux signataires demandent donc aux entreprises de moins de 50 salariés de formuler des objectifs visant à l'égalité professionnelle et de prendre des mesures permettant de les atteindre.

Article 11 | Dispositions particulières pour les TPE

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille. Étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 12 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République Française.

Article 13 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions de l'article 6 du chapitre XIV de la convention collective nationale.

Il pourra, également, être révisé conformément aux dispositions de l'article 5 du chapitre XIV de la convention collective nationale et conformément aux dispositions légales.

Article 14 | Mesures de publicité et de dépôt

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du code du travail.

Article 15 | Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)