

Accord de branche du 14 décembre 2023
relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

NOR : ASET2450094M

IDCC : 733

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

FDCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis conformément aux articles L. 2241-1 2° et L. 2241-11 du code du travail afin d'actualiser, au niveau de la branche, les dispositions de l'accord du 14 juin 2010, portant sur les mesures tendant à assurer le respect du principe d'égalité entre hommes et femmes dans les entreprises de la branche.

Sur la base du dernier rapport de branche sur les données 2021, il a été constaté que les entreprises de la branche des détaillants en chaussures emploient très majoritairement des femmes (85 % de l'effectif salarié).

- En matière de formation initiale, 26 % des femmes ont un niveau supérieur au bac pour 42 % des hommes.
- En matière de temps partiel, 33 % des femmes sont à temps partiel pour 16 % d'hommes.
- 86 % des femmes sont en CDI, pour 61 % des hommes.
- Dans l'ensemble des salariés, 6 % des femmes sont cadres contre 14 % des hommes.

Les partenaires s'accordent à garantir, dans le cadre du présent accord, le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, étendue par arrêté du 16 juillet 1981, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3008.

Article 2 | Égalité professionnelle et recrutement

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord devra mettre en œuvre, lors du processus de recrutement, tous les moyens de nature à respecter l'égalité stricte entre les hommes et les femmes. Ces processus respecteront les principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique ;
- déroulement des entretiens identique pour tous (toutes) les candidats(es) : mêmes conditions et mêmes critères de sélection objectifs fondés notamment sur les compétences, l'expérience, les qualifications détenues ; les entretiens d'embauche solliciteront uniquement du candidat à l'embauche des informations, écrites ou verbales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné et de nature à apprécier les compétences de ce candidat.

Dans les recrutements, dans l'accueil des stagiaires, le recours aux dispositifs de formation en alternance, les entreprises de la branche s'engagent par ailleurs à se rapprocher d'une répartition hommes-femmes reflétant la diversité et la mixité des candidatures proposées.

Article 3 | Égalité et formation professionnelle

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord portera une attention particulière, à la stricte égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation.

Une attention particulière devra être faite pour sensibiliser les salarié(e)s, acteurs/actrices de leur formation, qui n'auront eu recours à aucune formation depuis 3 ans.

Les entreprises organiseront les formations autant que possible pendant le temps de travail et en un lieu proche de l'entreprise.

Chaque entreprise portera une attention particulière à développer par la formation l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités. À ce titre, les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacances ou de création de poste. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à porter leurs efforts pour accroître la part des femmes dans les postes d'encadrement.

Article 4 | Rémunération, carrières et promotions

Le respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes est fondamental.

Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience professionnelle et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés.

Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons objectives indépendantes de toute discrimination à caractère sexuel.

En l'absence de justification sur la base des éléments susvisés, une action correctrice doit être engagée dans les plus brefs délais.

Le congé maternité ou d'adoption et/ou le congé parental d'éducation ou le congé de présence parentale ne doivent pas pénaliser les salariés bénéficiaires. À ce titre, les dispositions suivantes sont arrêtées :

5.1. Autorisation d'absence pendant les examens obligatoires de grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le (la) conjoint(e) salarié(e) de la femme enceinte ou la personne salariée liée par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens obligatoires, ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque parcours d'assistance médicale, au maximum.

5.2. Aménagement du temps de travail pendant la grossesse

À partir du 5^e mois de grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à débuter leur journée de travail 15 minutes après, et finir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire. L'employeur et la salariée peuvent convenir, d'un commun accord, d'une répartition différente de la réduction d'horaire journalière.

5.3. Aménagement du poste pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi existant, ou bénéficier d'un aménagement de son poste, à son initiative ou à celle de l'employeur, en tenant compte des conditions physiques de la salariée enceinte.

Le changement d'affectation ou l'aménagement de l'emploi ou du poste de travail ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération ni changement de classification.

5.4. Entretiens individuels

Avant un départ en congé de maternité ou d'adoption, en congé parental ou en congé de présence parentale, chaque salarié est reçu par son responsable hiérarchique lors d'un entretien au cours duquel peuvent être évoqués :

- les conditions de reprise de l'activité professionnelle ;
- les modalités à mettre en place pour assurer le passage de consignes au salarié assurant le remplacement durant l'absence envisagée ;
- les souhaits de l'intéressé(e) quant à son activité professionnelle.

5.5. Neutralisation des périodes de maternité, d'adoption, de congé parental et de présence parentale en matière de rémunération

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un(e) salarié(e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie, conformément à la loi, des augmentations générales appliquées dans l'entreprise ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

5.6. Prise des congés payés à l'issue du congé

Les salarié(e)s peuvent prendre leurs congés payés à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

5.7. Reprise du travail

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, aucun changement de lieu de travail de travail ne peut être imposé au (à la) salarié(e), sans son accord exprès.

5.8. Allaitement

Les entreprises prennent toutes les dispositions pour aménager un lieu ou un espace existant, afin de permettre aux salariées qui le souhaitent et avec leur accord, de tirer leur lait pendant la période d'allaitement de l'enfant et la mise en conservation.

Article 6 | *Conditions de travail et articulation vie personnelle/professionnelle*

6.1. Aménagement du temps de travail

Si le travail à temps partiel choisi par les salarié(e)s constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie familiale, d'autres solutions en matière d'organisation du travail doivent être recherchées pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel.

Les parties devront déterminer les conditions de passage à temps complet du (ou de la) salarié(e), ses perspectives d'évolution de carrière et les actions de formation qui devront être prévues pour l'avenir, notamment par le biais de l'entretien professionnel périodique obligatoire.

6.2. Aménagement des horaires les jours de rentrée scolaire

Les entreprises aménagent et organisent l'horaire, le jour de la rentrée scolaire, pour les parents jusqu'à l'entrée en 6^e incluse de leur(s) enfant(s).

Les salarié(e)s devront en faire la demande écrite auprès de leur employeur 15 jours avant. Dans le cas où un couple travaillerait dans la même entreprise, un seul parent est concerné.

Les salariés de la branche obtiennent une heure équivalente à une heure rémunérée, quel que soit le nombre d'enfants à charge.

6.3. Situations de séparation conjugale

Les employeurs porteront une attention particulière vis-à-vis de leurs salariés en cours de séparation conjugale avec des enfants à charge. Ils pourront envisager avec eux des actions permettant de faciliter cette période qui peut être compliquée en matière d'organisation personnelle.

Article 7 | *Suivi de l'accord*

Tous les ans, un rapport sur l'égalité entre hommes et femmes est établi au niveau de la branche dans le cadre du rapport de branche. Il sert de base et d'indicateur au suivi des mesures issues du présent accord.

Ce rapport comprend :

- une analyse globale des effectifs salariés des entreprises de la branche ;
- une analyse par sexe de l'effectif salarié de la branche ;
- une analyse par sexe de la répartition temps plein – temps partiel ;
- une analyse par sexe et âge des salariés de la branche ;
- une analyse par sexe de l'ancienneté moyenne des salariés de la branche ;
- une analyse par sexe des CDD et CDI ;
- une analyse par sexe des formations initiales et professionnelles détenues par les salariés de la branche.

Article 8 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant

majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 | *Entrée en vigueur et durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord, dépôt, publicité, et extension*

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures)