

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : **1580** | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES  
CHAUSSANTS**

### **Accord du 30 janvier 2024**

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

NOR : ASET2450242M

IDCC : 1580

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

**FFC ;**

**FFPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**FNP FO ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La branche de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants regroupe :

- les activités de production de chaussures ;
- la réalisation de chaussures sur mesure ;
- ainsi que la réalisation de chaussures orthopédiques (ou thérapeutiques sur mesure) et orthèses plantaires.

Et ce dans toutes les matières : cuir, textile ou synthétique.

La branche emploie 7 000 salariés<sup>[1]</sup> essentiellement dans des TPE mais également dans des PME. La part féminine des effectifs se situe autour de 60 %<sup>[1]</sup>.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris par les partenaires sociaux dans l'accord du 21 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes dans la branche de l'industrie de la chaussure.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de

[1] Insee BTS 2020 (ex-DADS).

mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes. Une telle politique est gage de performance pour les entreprises. C'est également un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion sociale. La mixité et l'égalité professionnelle doivent être développées au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle, de la rémunération et des conditions de travail. Une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à atteindre cette égalité et à favoriser la mixité professionnelle.

Le présent accord, qui impulse une nouvelle dynamique, prévoit des mesures visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des mesures de rattrapage visant à remédier aux inégalités constatées afin de répondre aux enjeux rencontrés dans ce secteur d'activité. Il prévoit aussi la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les partenaires sociaux sont conscients que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine. En outre, les actions les plus efficaces sont celles qui sont mises en œuvre directement au niveau de chacune des entreprises, notamment par la négociation d'accords collectifs dans ce domaine.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe selon lequel 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.

Les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre.

En outre, au travers de cet accord, les partenaires sociaux ont la volonté de sensibiliser les entreprises sur la situation au travail des salariés proches aidants.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Les entreprises concernées sont celles qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Le présent accord ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 2 | Objet. Portée de l'accord**

L'application de cet accord de branche permettra d'aider les entreprises, dans le cadre des dispositions légales applicables, selon leurs effectifs, à élaborer le contenu de leur accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et les conditions de travail, ou à défaut de conclusion d'un tel accord, le contenu de leur plan d'action, en leur proposant des mesures dans des domaines d'action dans le but d'assurer l'égalité professionnelle entre les sexes au sein de leur entreprise et remédier aux inégalités qui pourraient être constatées. Cet accord est pour les entreprises un outil de pilotage concret permettant aux entreprises de faire face à leurs obligations.

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 ; art. 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 21 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes dans la chaussure (IDCC 1580).

### **Article 3 | Sensibilisation et communication. Mixité des métiers**

Des actions de communication et de sensibilisation sont conduites par la branche directement ou indirectement par ses partenaires privilégiés et les entreprises pour promouvoir les dispositifs des accords ou plans d'action conclus en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle.

L'ensemble des salariés est ainsi sensibilisé aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle afin de prévenir tout comportement ou pratique discriminant. L'employeur, par voie d'affichage ou tout autre moyen, communique le contenu des articles 225-1 à 225-4 du code pénal. Toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail. À défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues. Enfin, toute personne victime ou témoin d'une discrimination, quels qu'en soient le motif et le domaine, peut contacter directement et en toute confidentialité les équipes juridiques du défenseur des droits, via la plateforme [www.antidiscriminations.fr](http://www.antidiscriminations.fr).

La branche organise à destination des employeurs des actions de diffusion des évolutions législatives par tous moyens que la fédération jugera utile.

Des webinaires ont été organisés par la fédération de la chaussure à destination des employeurs en 2022 et 2023, sur les enjeux, la rémunération, les métiers genrés et les questions liées à la parentalité afin de les sensibiliser et de les informer sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De nouveaux webinaires pourront être organisés en fonction de l'actualité.

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés, par voie d'affichage par exemple, les informations contribuant à l'égalité professionnelle et à la mixité au sein de leur entité. Les entreprises peuvent également mettre en place un label égalité professionnelle, désigner un référent(e) 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.

Enfin, Les partenaires sociaux ont vocation à décliner cette politique dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier celles concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

#### **Mixité des métiers**

La profession est attentive à maintenir un équilibre entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de la population de la chaussure tout en veillant à la mixité des emplois.

Cette attention est portée dès la formation des jeunes dans les métiers de la chaussure.

À ce titre, il est nécessaire d'attirer sans distinction femmes et hommes vers la formation initiale qui conduit aux métiers de la chaussure ou bien directement aux métiers de la chaussure. C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche s'attachent à lutter contre les stéréotypes dans la représentation des métiers. Ainsi, cette dimension est prise en compte dans le cadre des actions d'information et de promotion des métiers et des formations de la chaussure mises

en place avec l'OPCO 2i auprès des jeunes, de leurs familles et des acteurs de l'information et de l'orientation.

Selon les statistiques DADS 2019, traitées par l'Insee, les femmes représentent 60,6 % des effectifs de la branche, les hommes 39,4 %. Une étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la chaussure réalisée en 2019 constate qu'il existe dans la branche des disparités selon la catégorie socioprofessionnelle<sup>[1]</sup>.

Les entreprises poursuivent leurs efforts, tant au niveau de la représentation des métiers, que du recrutement et des évolutions professionnelles, afin de tendre au rééquilibrage des effectifs féminins et masculins au sein des familles de métiers concernées. Elles font progresser la féminisation dans les instances dirigeantes de l'entreprise et prennent ainsi en compte, dans leur gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un déséquilibre est constaté, les entreprises en rechercheront les raisons, les analyseront et étudieront les objectifs à fixer et les mesures à prendre pour corriger la situation.

#### **Article 4 | 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'actions**

##### **Recrutement**

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la féminisation ou masculinisation des métiers et corriger les éventuels écarts à tous les niveaux et pour tous les types de contrats.

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.

Il est demandé aux entreprises de sensibiliser les recruteurs internes à la non-discrimination à l'embauche. Cette sensibilisation pourra être menée par le biais d'actions de formation et/ou la diffusion de différents supports de communication internes (guide de recrutements, réunions, notes internes).

Les entreprises qui ont recours à des cabinets de recrutement ou des entreprises de travail temporaire veillent à ce que ces derniers respectent les principes de non-discrimination lors des recrutements. Elles privilégient, le cas échéant les cabinets engagés en matière d'égalité.

Les offres d'emplois, de stages, d'alternances ne doivent contenir aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale et les libellés des offres sont appropriés, et ce, afin de favoriser la mixité des emplois par des formulations décrivant les fonctions les rendant « accessibles et attractives » aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations écrites ou orales ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé. L'employeur ne doit prendre en considération ni le sexe, ni l'état de grossesse d'une femme, ni les charges de famille du candidat pour refuser de l'embaucher, mettre fin à sa période d'essai ou renouveler son contrat. D'ailleurs, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Enfin, les critères de sélection retenus lors du recrutement (à tous les niveaux hiérarchiques) doivent être objectifs et uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Il convient de privilégier, à compétences et qualifications

[1] Rapport d'étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la chaussure réalisé par le centre ressources Directh idée et Graines d'égalité – Avril 2019.

comparables, l'embauche de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important concernant le nombre de femmes ou d'hommes.

## Formation professionnelle

La formation professionnelle permet aux salariés d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à maintenir la non-discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

La branche pourra mettre en place une campagne d'information auprès des entreprises afin de faire la lumière sur les freins spécifiques à la formation des femmes.

Chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard des répartitions des effectifs femmes et hommes. Constatant que le taux de femmes à temps partiel est plus élevé que celui des hommes (13,6 % vs 6,1 %) <sup>[1]</sup>, les entreprises chercheront à fixer pour les femmes et les hommes de même qualification et de même ancienneté, des conditions d'accès identiques à la formation, indépendamment de la durée du travail et à veiller au respect des horaires de travail habituels.

La profession soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes auprès des femmes et des hommes. En outre, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence d'un salarié pour un 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 est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel formation (CPF) intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

S'agissant des salariés qui ont un projet de formation professionnelle au sein de leur entreprise, si leurs droits sont insuffisants pour payer leur formation, ils peuvent demander à leur employeur de co-financer leur projet. Chaque employeur, en fonction de ses moyens, étudie cette possibilité de co-financement.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour exercer leur parentalité notamment, l'entreprise enverra les informations relatives à l'évolution de tout ou partie de l'entreprise (organisation, direction, service...) au salarié qui en fait la demande expresse auprès de son supérieur hiérarchique avant son départ, et ce dans le but de favoriser la réintégration du personnel à l'issue de son congé. En outre, lorsque le besoin est identifié, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques, des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail peuvent être proposées afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entretiens professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité. Les entreprises informent les salariés sur les droits liés à la parentalité, notamment en direction des pères.

Pour les formations de l'année suivante, les salariés de retour de congé de 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. 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.

[1] Insee BTS 2020 (ex-DADS).

Afin de faciliter l'accès et la participation à la formation des salariés chargés de famille, les entreprises privilégient les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail. Les entreprises veillent à réduire le plus possible les contraintes de déplacements liées aux actions de formation. Elles développent, lorsque cela est possible les formations à distance. Les entreprises peuvent privilégier les formations modulables, de courte durée, échelonnées dans le temps.

Dans les formations et/ou réunions managériales, les entreprises veilleront à sensibiliser sur la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, afin de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques et de sensibiliser les responsables de services à l'égalité professionnelle.

Les partenaires sociaux confient à OPCO 2i le suivi de l'évolution des formations par catégorie socioprofessionnelle et par sexe. L'OPCO 2i organisera une présentation des données chiffrées de la branche tous les ans au sein de la CPNE pour les dispositifs entrant dans son champ de compétences.

### **Déroulement de carrière et promotion professionnelle**

Par le biais de la promotion professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent viser un objectif de parité. Aussi, les entreprises portent une attention particulière aux inscriptions aux parcours de formation.

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, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités. Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises. Les entreprises peuvent porter à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement. Comme pour le recrutement, les entreprises examineront si les emplois proposés ne comportent pas des critères de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent à aucune discrimination sexuée et que ces emplois ne véhiculent pas de stéréotypes.

L'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, doit conduire à une représentation la plus équilibrée possible des femmes et hommes auxdits postes. Les décisions relatives à la gestion des carrières et des promotions reposent exclusivement sur des critères professionnels : les femmes et les hommes à diplôme égal ou compétences équivalentes doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

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 préparer les salariées à occuper des postes à responsabilité en étudiant les possibilités de formation des salariés et en les évoquant lors des entretiens annuels.

Les absences pour congé de maternité, d'adoption, de paternité ou plus généralement liées à l'exercice de la parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale. À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Une salariée peut allaiter son enfant durant les heures de travail pendant un an à partir de sa naissance conformément au code du travail (articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ; R. 1225-5 à R. 1225-7 ; R. 4152-13 à R. 4152-28).

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein ou les salariés à temps plein souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans le même établissement ou la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. Les partenaires



sociaux de la branche préconisent aux salariés et aux employeurs de respecter un formalisme incluant le principe d'une demande écrite et d'un délai de réponse de la part de l'employeur dans l'hypothèse où un salarié souhaite effectuer une telle demande.

Les entreprises garantissent 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.

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

Enfin, afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, les entreprises examinent les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes notamment, eu égard aux contraintes physiques.

## Égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail, et sur la base des rapports de branche établis à cette occasion, il est constaté que des écarts de rémunération existent et sont défavorables aux femmes.

L'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité. La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à y remédier.

Constitue une rémunération, 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 (art. L. 3221-3 du code du travail).

Les entreprises assurent tant au moment de l'embauche que dans le cadre des évolutions professionnelles ultérieures un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formation et d'expérience professionnelle comparables. Les entreprises s'engagent à identifier tout écart de rémunération constaté et à y remédier si ces écarts ne sont pas justifiés par des raisons objectives.

Il est rappelé aux entreprises d'au moins 50 salariés la 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 les femmes et les hommes et à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

Le dispositif conventionnel de classification et de rémunération, en conformité avec la loi, ne peut en aucun cas induire de discrimination entre les femmes et hommes.

Ainsi, 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 à identifier et remédier à tout écart de rémunération constaté par des mesures de rattrapage.

Les entreprises peuvent déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre afin de s'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.

Les entreprises s'assurent également de l'égalité de traitement en matière de rémunération entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

En outre, les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelle que forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération. Dans le cadre de l'application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche inscrivent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois lorsqu'elles examineront la question de la nécessité de réviser les classifications.

### Conditions de travail et d'emploi

Les entreprises veillent à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

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, télétravail...).

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 et en engageant une démarche de conciliation entre les temps de vie professionnelle et personnelle.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination. Le choix du temps libéré par le temps partiel est le résultat d'un commun accord entre l'employeur et le collaborateur désirant le temps partiel. L'employeur ne peut modifier l'organisation du temps libre par décision unilatérale.

### Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à atteindre l'objectif de parité. 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.

Les entreprises s'efforceront, tout en assurant les contraintes propres à leur organisation, de développer des aménagements d'horaires individuels et de chercher des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Les partenaires sociaux rappellent que si une crèche ou toute autre mode de garde des enfants est mis en place à l'intention des entreprises situées dans une zone géographique définie, les entreprises établies dans ce périmètre et relevant de la branche pourront y adhérer.

Les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

Concernant les salariés proches aidants, ceux-ci disposent de plusieurs types de congés :

- le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité : son conjoint, son concubin,



son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, 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 (art. L. 3142-16 du code du travail) ;

- le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale. Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié ayant été désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique (art. L. 3142-6 du code du travail) ;
- le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail).

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est important que les entreprises engagent une démarche de conciliation entre les temps de vie professionnelle et personnelle des salariés proches aidants.

Les entreprises de la branche sont incitées, en lien avec des acteurs internes ou externes à l'entreprise, à engager des réflexions et des négociations concernant : les dons de jours de congés et dons de RTT, l'aménagement du temps de travail, les mesures pour garder un lien avec l'entreprise pendant la durée du congé...

Les congés pris dans le cadre de ces congés sont pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté du salarié.

Au retour du salarié dans l'entreprise à la suite de ces congés, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

## **Article 5 | Mesures spécifiques en faveur de la parentalité**

Concernant le jour de la rentrée scolaire, les entreprises pourront aménager l'horaire de travail le jour de la rentrée scolaire pour permettre aux salariés parents de déposer leur(s) enfant(s) à l'école jusqu'à l'entrée en sixième.

À défaut d'aménagement possible, si cet événement a lieu durant le temps de travail, les entreprises accorderont jusqu'à une heure d'absence rémunérée, peu important le nombre d'enfant concerné et peu important le nombre de rentrée scolaire.

En outre, s'agissant des femmes enceintes, celles-ci sont autorisées, dès la déclaration de leur état attesté par un certificat médical, à quitter leur poste 5 minutes avant l'heure de sortie midi et soir, sans perte de salaire.

À cet égard, à compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord révisé l'article 3-14 *b* de la CCN de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants et se substitue à lui.

Désormais l'article 3-14 *b* est ainsi rédigé :

« Dès la déclaration de leur état attesté par un certificat médical, les intéressées auront l'autorisation de quitter leur poste 5 minutes avant l'heure de sortie midi et soir, sans perte de salaire. »

## **Article 6 | Actions contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail**

Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail font l'objet de nombreuses idées reçues et sont encore trop souvent banalisés. Les prévenir passent par une nécessaire prise de conscience de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

La branche joue un rôle important de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leurs démarches de formation et de sensibilisation face aux situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail.

Depuis la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes 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 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.

Les entreprises sont encouragées à diffuser des outils de prévention et d'actions contre les violences sexuelles et sexistes (affiches, 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. Le référent est sensibilisé au harcèlement qui peut aussi se produire notamment dans le cadre de réunions en visioconférence.

## **Article 7 | Institutions représentatives du personnel**

Les institutions représentatives du personnel sont invitées à faire des recommandations et à soutenir ces actions lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes-femmes dans les instances représentatives du personnel. Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles dans les entreprises.

## **Article 8 | Durée de l'accord et entrée en vigueur. Dépôt et extension. Dénonciation et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à partir de la date de sa signature.

À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 21 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes dans la chaussure.

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.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension auprès du ministère du travail.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux s'engagent 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 30 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)