

Brochure n° 3074 | Convention collective nationale

IDCC : 2002 | **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

Accord du 19 février 2024

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

NOR : ASET2450331M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

THCB CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un facteur de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Ils reconnaissent la valeur, tant au niveau économique que social, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Par ailleurs, les signataires rappellent que le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pris en considération dans toutes les négociations de branche et d'entreprise.

La branche entend apporter aux entreprises et leurs salariés femmes et hommes un cadre permettant d'aboutir au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance, et tout au long du parcours professionnel, le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent (à temps plein ou à temps partiel).

Une telle démarche requiert notamment :

- une politique volontariste et dynamique destinée à faire évoluer les comportements au quotidien et à remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ;
- l'implication des directions générales, des différents niveaux hiérarchiques, des salarié(e)s et de leurs représentantes et représentants.

Parmi les principaux axes d'action, les partenaires sociaux considèrent qu'il est important de :

- sensibiliser et déconstruire sur les stéréotypes et préjugés ;
- développer des pratiques managériales bienveillantes au bénéfice des femmes et des hommes ;
- de veiller à ce que l'exercice d'un travail à temps partiel n'induisse pas de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et l'évolution salariale.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (IDCC 2002) et à leurs salariés.

Article 2 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

Au regard de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 3 | Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CPNE (commission paritaire nationale pour l'emploi), les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des organisations syndicales d'employeurs que des organisations syndicales de salariés.

Article 4 | Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension socio-culturelle du dossier égalité professionnelle, des actions de sensibilisation associées à une communication adaptée seront engagées pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 5 | Recrutement

Article 5.1 | Promotion de l'image. Lutte contre les stéréotypes

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent soutenir les entreprises dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable et s'engagent pour ce faire dans la lutte contre les stéréotypes.

Il est important que les personnes chargées du recrutement dans les entreprises soient formées sur ces sujets.

Agir auprès des jeunes dès le collège étant essentiel pour la branche, toute action de communication réalisée par les entreprises dans les territoires est encouragée (salons, visites de sites, conférences, etc.). Ces actions de communication pourraient prendre la forme d'affiches, de plaquettes ou tout autre document ou kit que l'entreprise pourrait être amenée à réaliser.

Les entreprises s'assureront donc de ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe dans les communications internes et externes, quels que soient les supports utilisés.

Article 5.2 | Offres d'emploi

La rédaction des offres d'emploi, internes et externes, s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes, par une formulation non sexuée et non discriminante.

Ainsi l'employeur ne peut pas indiquer qu'il désire recruter exclusivement un homme ou une femme.

Une attention particulière doit donc être portée sur les descriptifs de poste. En effet, outre l'intitulé du poste, il convient également de rédiger le texte de l'offre sans que son contenu soit orienté sur le sexe du candidat recherché.

Par ailleurs, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale du futur titulaire ou du titulaire de l'emploi concerné.

Enfin, il sera demandé aux prestataires extérieurs pour le recrutement de respecter les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de recrutement.

Article 5.3 | Processus de recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes mais aussi en fonction des résultats de l'index égalité professionnelle de l'entreprise, lorsqu'il existe.

Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, etc.) ;
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateur(ice)s du service public de l'emploi.

Les partenaires sociaux recommandent fortement aux recruteur(se)s, dans le cadre de leur pratique, à utiliser des outils existants, tel le guide du recrutement conçu par le défenseur des droits dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

Article 5.4 | Traitement des candidatures

Toutes les candidatures, pour des compétences et/ou des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères, les mêmes dispositifs de sélection et selon le même processus de recrutement.

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

Le sexe du (de la) candidat(e) et/ou sa situation de famille ne peuvent en aucun cas constituer un critère de sélection, que l'embauche soit externe ou relève d'une mutation interne, et ce quel que soit le type de contrat de travail ou la durée du travail proposée. Les entreprises ne peuvent donc pas se baser sur le sexe ou la situation de famille d'un (ou d'une) candidat(e) pour refuser de l'embaucher ou pour l'embaucher sur la base de critères différents.

De même, ces éléments ne constituent en aucun cas un critère permettant de déterminer la rémunération du (de la) candidat(e) et son positionnement dans la grille de classification.

Il est également interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai.

Article 6.1 | Principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, « 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. »

En conséquence, tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes doit être justifié par des critères objectifs et pertinents.

Article 6.2 | Index de l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 50 salariés

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 instaure l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Chaque année avant le 1^{er} mars ces entreprises publient sur leur site internet la note globale et les résultats obtenus pour chaque indicateur de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Ceux-ci sont également communiqués au comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail. À défaut de site internet, ces informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle prévoit que l'ensemble des indicateurs est rendu public sur le site internet du ministère du travail, dans des conditions fixées par décret.

Les entreprises doivent atteindre un nombre minimal de 75 points sur 100 à l'évaluation en matière d'égalité femmes/hommes. À défaut, des mesures correctives doivent être mises en œuvre afin d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, sous peine d'une sanction financière.

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle prévoit que dans ce cas l'employeur devra publier par une communication externe et au sein de l'entreprise les mesures de correction, selon des modalités définies par décret.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points, l'employeur devra fixer et publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'index qui n'ont pas eu la note maximale.

Article 6.3 | Congé de maternité, d'adoption et parental d'éducation, de paternité

Les femmes en état de grossesse pourront, pour éviter les bousculades, quitter le travail cinq minutes avant l'heure prévue pour l'ensemble du personnel. Ce temps est payé comme temps de travail.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui notamment reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé d'adoption.

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée partie en congé maternité, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales 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.

Le congé parental d'éducation permet à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il soit le père ou la mère de l'enfant, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son temps de travail afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (16 ans en cas d'adoption).

À l'issue du congé parental, la réintégration du salarié se fera en priorité dans le précédent emploi si celui-ci est disponible ou dans un emploi similaire, de préférence dans le même bassin d'emploi, assorti d'une rémunération au moins équivalente, avec, le cas échéant, la garantie de rattrapage salarial prévue par le code du travail.

La durée du congé parental est prise pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté lorsque le salarié décide de prendre un congé avec arrêt total de travail.

Un questionnaire sera adressé aux entreprises pour connaître la proportion des salariés qui peuvent prétendre au congé paternité et qui l'ont pris.

Des actions d'information du droit au congé paternité seront développées dans les entreprises.

Article 6.4 | *Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle*

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 ;
- 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 ;
- soit d'agissements sexistes, définis 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.

La branche demande aux entreprises de réagir rapidement si elles ont connaissance de suspicions de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Tout salarié auteur de faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il y a lieu de rappeler, que dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En outre, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le règlement intérieur des entreprises doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel, moral, et aux agissements sexistes.

La branche incite les entreprises à :

■ Mener des actions de prévention, en lien avec le référent du CSE, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes, de formation et de sensibilisation.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés le lien devra également être fait avec le référent nommé par le chef d'entreprise. Il est rappelé que ces référents bénéficient d'une formation sur le sujet :

■ Veiller à ce que l'environnement de travail soit dépourvu de tout agissement ou propos sexiste (ex. : suppression d'image portant atteinte à l'intégrité des personnes, condamnation de tout propos ou « blague sexiste »...) et ce, dans l'ensemble des lieux de travail (ex. : sanitaires, vestiaires...).

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les salarié(e)s confronté(e)s à une situation de violence conjugale ou intra-familiale peuvent contacter les numéros d'urgence existants ainsi que les associations d'aide aux victimes. Ces numéros d'urgence sont affichés dans l'entreprise dans des lieux accessibles à tous les salarié(e)s. Les entreprises, ainsi que les membres du CSE sont invités à faciliter les démarches des salariés quand ceux-ci en font la demande.

Conformément à la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, les partenaires sociaux rappellent que le versement du salaire par chèque barré ou par virement devra se faire sur un compte bancaire dont le (la) salarié(e) est le titulaire ou le co-titulaire.

En outre, le (la) salarié(e) ne pourra pas désigner un tiers pour recevoir son salaire.

Article 6.5 | Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnelles des salarié(e)s que de leur vie familiale.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle, les entreprises doivent tenir compte des éléments suivants :

- mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible. Les situations particulières ne doivent pas aboutir à priver le (la) salarié(e) d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, sauf dérogations ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s. Ainsi, les partenaires sociaux rappellent que le droit à la déconnexion correspond au droit pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, internet, e-mail, etc.) pendant les temps de repos et de congé ;

- développer une culture managériale favorable aux aménagements d’horaires individuels si le poste le permet et notamment l’accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent. De plus, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d’un droit préférentiel à l’obtention d’un emploi similaire et vacant correspondant à leurs compétences.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à faciliter les conditions de prise de congé, pour les femmes et les hommes, en cas de maladie des enfants en prenant en compte la bonne continuité des services.

Les entreprises veilleront à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l’organisation des déplacements professionnels. Une attention particulière sera portée aux difficultés éventuelles pour les frais de garde, notamment pour les familles monoparentales.

Les demandes motivées de salariés pour un aménagement de leur temps de travail ou un changement de poste permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale seront étudiées selon des modalités définies en entreprise.

Article 7 | Formation professionnelle et évolution de carrière

Article 7.1 | Conditions d’accès à la formation

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l’égalité d’accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l’évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Il importe en conséquence que chaque salarié(e) puisse utiliser pleinement les dispositifs prévus par la loi et la convention collective, et qu’il ne soit pas exercé de discrimination.

Article 7.2 | Mixité dans l’accès à la formation

La formation est un des facteurs permettant d’assurer un égal développement de compétences et de carrière pour les femmes et les hommes.

Dans le cadre et le respect des besoins de formation de chaque entreprise, les femmes et les hommes, qu’ils soient à temps plein ou à temps partiel, doivent donc bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi.

Dans ce cadre, les salarié(e)s à temps partiel dont la formation effectuée à l’initiative de l’employeur dépasse le temps de travail bénéficieront pour ces heures d’une rémunération non majorée.

Ainsi, en fonction de la stratégie de formation des entreprises, la part des salarié(e)s formé(e)s reflète dans la mesure du possible, la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation, que ce soit :

- en nombre de stages suivis ;
- selon la nature des stages, que ces derniers portent sur le développement professionnel et l’acquisition de nouvelles compétences et/ou qualifications ou sur l’adaptation aux évolutions de l’entreprise ;
- les thèmes et les niveaux de formation ;
- la durée des stages.

Par ailleurs, la formation professionnelle doit permettre de créer des passerelles entre les métiers où il y a une forte prédominance masculine ou féminine.

Article 7.3 | Mesures visant à faciliter l'accès à la formation

Afin de faciliter l'accès à la formation des femmes et des hommes, en leur permettant de mieux concilier le départ en formation et leurs responsabilités familiales, les entreprises :

- développeront les offres de formations à distance ;
- favoriseront l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail, et/ou au niveau local ou régional, afin de réduire l'éloignement géographique entre le lieu d'habitation et le lieu de formation ;
- étudieront les possibilités de recours à des formations de durées adaptées afin de favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les salariés.

La date du stage de formation sera communiquée aux salariés concernés le plus tôt possible afin de leur permettre de s'organiser, notamment dans le cadre de leurs responsabilités familiales, pour y assister.

Les partenaires sociaux rappellent qu'un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue, notamment :

- d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation total ;
- d'une période d'activité à temps partiel au retour d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- de l'exercice d'un mandat syndical.

Article 7.4 | Conditions d'accès à la promotion professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que les promotions reposent sur des critères objectifs, notamment les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles. En aucun cas la décision d'octroyer ou non une promotion à un(e) salarié(e) ne pourra se prendre sur la base du sexe ou de la situation familiale de ce(tte) dernier(ère).

Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires et disposant de compétences, connaissances et aptitudes professionnelles similaires doivent donc disposer des mêmes possibilités d'évolution, et ce quels que soient la nature et le niveau du poste.

Les entreprises doivent également s'engager à ce que les aménagements d'horaires qui auraient été accordés à l'ensemble de leurs salarié(e)s, notamment dans le but d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ne fassent pas obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle de ces derniers.

Les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale ou de soutien familial et les arrêts de travail liés à la grossesse ne doivent pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s, que ce soit en termes de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution.

Article 7.5 | Évolution professionnelle

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salarié(e)s à temps partiel. Pour ce faire, les partenaires sociaux rappellent aux employeurs de la branche de :

- promouvoir la formation ;
- former l'encadrement et les professionnel(le)s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant(e)s salarié(e)s ou les dirigeant(e)s bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.) ;

- veiller à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

Article 8 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 9 | *Dénonciation et révisions*

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 10 | *Dépôt légal et extension*

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 19 février 2024.

(Suivent les signatures.)