



## **ACCORD du 7 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale**

*(Étendu par arrêté ministériel du 8 mars 2010 ; JORF du 18 mars 2010. Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2010 pour une durée indéterminée. Intégré à la CCN.)*

### **Préambule**

Dans le prolongement des lois du 13 juillet 1983, du 9 mai 2001 et du 23 mars 2006 relatives à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux signataires conviennent par le présent accord d'assurer au sein de la branche l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et de remédier aux inégalités pouvant exister.

Les partenaires sociaux signataires ont toujours été attachés à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à améliorer l'articulation entre le travail et la vie familiale dans le cadre des clauses générales de la convention collective nationale et des accords négociés dans la branche.

Les différents dispositifs déjà mis en place ne privilégient aucun des deux sexes.

À cet égard, outre dans les clauses générales de la convention collective nationale, les signataires rappellent que certaines mesures en ce sens ont été inscrites notamment :

- dans l'accord relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail du 5 septembre 2003 ;
- dans l'accord relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle du 29 novembre 2004 ;
- dans l'accord « Classifications » du 5 juin 2008.

### **Diagnostic**

Le panorama réalisé par l'observatoire prospectif du commerce désigné par la branche au 31 décembre 2007 et les informations mises à la disposition des partenaires sociaux ont permis d'établir un diagnostic sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises de la branche.

Quelques indicateurs sont ici rappelés pour mémoire.

Au 31 décembre 2007, le nombre d'entreprises d'au moins 1 salarié recensé par l'observatoire prospectif du commerce de la branche est estimé à 12 100 pour un effectif salarié de 57 200.

- 95 % des entreprises emploient moins de 10 salariés, 61 % des salariés sont des femmes. La répartition hommes-femmes varie peu selon la taille des entreprises ;
- 84 % des salariés relèvent de la catégorie employés-ouvriers : 88 % sont des femmes ;
- 88 % des salariés présents sont en contrat à durée indéterminée. Cette proportion varie selon le sexe des salariés. Elle atteint 91 % parmi les hommes contre 86 % parmi les femmes ;
- 76 % des salariés travaillent à temps complet. Les femmes sont davantage concernées par le temps partiel que les hommes (28 % versus 18 %) ;
- l'âge moyen des salariés est de 36,3 ans ; les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les 41-55 ans ;
- la répartition des salariés selon la tranche d'ancienneté varie peu selon le sexe des salariés. En revanche, elle varie nettement selon la taille des entreprises.

Concernant la formation :

- les femmes sont plus nombreuses que les hommes (54 % contre 46 %) parmi les salariés en contrat de professionnalisation ;
- en période de professionnalisation, les femmes sont plus nombreuses que les hommes : 54 % des périodes de professionnalisation ont été réalisées par des femmes, mais la proportion des hommes a augmenté de + 10 points entre 2006 et 2007.

Les classifications professionnelles et le barème des rémunérations minima, qui viennent de faire l'objet d'une complète révision, ne contiennent aucun caractère sexiste.

### **Objectifs**

Tout en considérant positivement les différentes mesures déjà mises en œuvre, les signataires conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre les efforts en faveur de l'égalité salariale femmes-hommes tout au long de leur vie professionnelle et d'inciter les entreprises de la branche à mettre en œuvre des politiques actives dans ce domaine et, d'une manière générale, entre tous les salariés de l'entreprise.

Les partenaires sociaux se fixent par ailleurs comme objectif :

- de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici au 31 décembre 2010. À cette fin, ils conviennent d'insérer la clause suivante dans tous les avenants salaires qui seront signés ultérieurement :

« Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent mettre en œuvre, d'ici au 31 décembre 2010, les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération.

Elles rappellent également 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 supérieurs 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. » ;

- de sensibiliser les entreprises et les salariés de la branche à la mixité professionnelle. À cette fin, les entreprises et les salariés de la branche ont notamment accès sur le site de l'observatoire prospectif du commerce – rubrique « commerces de détail non alimentaires » – aux indicateurs de la branche et à la cartographie des métiers ainsi qu'à toutes études générales qui seront réalisées dans la branche.

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

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC : 1517, brochure Journal officiel n° 3251).

### **Article 2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. – Non-discrimination**

D'une manière générale, dans le domaine de l'emploi et de la formation, les entreprises de la branche doivent garantir aux salariés la non-discrimination directe ou indirecte et l'égalité de traitement.

Sous réserve des dispositions particulières du code du travail, nul ne peut :

- 1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé.
- 2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.
- 3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ses locaux) le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération hommes-femmes ainsi que ses textes d'application.

Les signataires rappellent par ailleurs aux entreprises entre autres obligations en matière d'affichage celles concernant les dispositions pénales relatives au principe de non-discrimination :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap (art. L. 1132-1 du code du travail). »

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ses locaux) le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs à la non-discrimination.

### • 2.1. Recrutement et affectation à un niveau ou une catégorie

Les critères de recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences requises à tous les niveaux hiérarchiques y compris l'expérience professionnelle.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes.

### • 2.2. Rémunération. – Réduction des écarts salariaux et moyens mis à disposition

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

Les signataires du présent accord engagent les entreprises à négocier des accords de réduction des écarts salariaux d'ici au 31 décembre 2010. Une évaluation intermédiaire sera réalisée par les partenaires sociaux dans le courant du premier semestre 2011.

Pour enrichir cette négociation et permettre aux entreprises de fixer des objectifs en la matière, les employeurs doivent repérer et analyser la situation des hommes et des femmes au sein de leur entreprise et définir les actions à mener visant à supprimer les inégalités. Tel est l'objet du rapport annuel de situation comparée – en corrélation avec les niveaux hiérarchiques fixés conventionnellement – des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Les signataires rappellent l'existence des moyens mis en place pour aider les entreprises de 300 salariés et plus et celles de moins de 300 salariés dans l'élaboration du rapport annuel de situation comparée (RSC), support indispensable à la négociation, notamment :

- le guide de réalisation du rapport de situation comparée ;
- des modèles types comprenant les indicateurs pertinents pour permettre l'analyse chiffrée.

Ces informations sont mises en ligne sur le site du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/>

Les établissements de 20 à 49 salariés qui effectuent leur DADS en ligne sont libres de consulter et d'utiliser un outil spécifiquement mis à leur disposition ; les données de la déclaration annuelle de données sociales (DADS) gérées par la CNAV serviront à proposer un diagnostic de situation comparée entre les femmes et les hommes salariés de l'entreprise : effectifs, catégories professionnelles, nombre d'embauches, âge moyen, types de contrats, durée de travail, rémunérations... autant d'indicateurs pertinents qui permettront à ces établissements d'engager les actions visant à réduire les inégalités repérées : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/grands-dossiers/promotion-egalite-professionnelle/egalite-professionnelle-petites-entreprises.html>

### • 2.3. Rattrapage salarial

Conformément aux dispositions de la loi du 25 mars 2006, à l'issue de congé de maternité ou d'adoption, l'employeur doit majorer la rémunération des salariés concernés des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelle perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

### • 2.4. Formation professionnelle et déroulement de carrière

La branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes ayant accès aux différents dispositifs mis en place et

pris en charge par l'OPCA, organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle, désigné par la branche.

Les signataires recommandent particulièrement aux entreprises :

- de veiller aux contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques pour l'organisation des stages de formation ;
- de veiller à l'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation et notamment l'accès au DIF (droit individuel à la formation acquis pendant ces périodes) ;
- d'étudier une compensation pour les salariés amenés à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation.

Les signataires se fixent comme objectif avant le 31 décembre 2012 d'atteindre une plus grande proportion de femmes dans les catégories agents de maîtrise et cadres, de telle sorte qu'elles représentent au minimum 16 % de ces catégories au lieu de 12 % actuellement.

Pour ce faire, les signataires décident de favoriser l'accès du public femme à des formations professionnelles qualifiantes. La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle décidera des mesures adaptées et des fonds gérés par l'OPCA de la branche qui seront affectés pour atteindre cet objectif.

### **Article 3. Négociation et information dans l'entreprise**

#### **• 3.1. Obligation annuelle de négocier**

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales sont tenues de négocier chaque année sur les salaires effectifs. (Les salaires effectifs s'entendent salaires bruts par catégorie y compris les primes et avantages en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord.)

La négociation doit aussi viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Les entreprises soumises à cette obligation doivent par ailleurs engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation doit notamment porter sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi, et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

#### **• 3.2. Entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel (IRP)**

Dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel, l'employeur doit, chaque année, remettre un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans son entreprise ; ce rapport doit permettre d'apprécier leur situation respective en matière notamment de rémunération effective. Cette comparaison est étendue à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

#### **Article 4. Aides financières**

Les signataires rappellent que les entreprises peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'aides financières pour la mise en œuvre de ces mesures :

- d'un crédit d'impôt famille et formation ;
- d'aides au conseil, contrat pour l'égalité professionnelle, contrat pour la mixité des emplois, aide accordée dans le cadre de l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comprenant notamment des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, des actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier grâce à des mesures améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche étudiera les dispositifs d'aides spécifiques et de droit commun mis à la disposition des branches professionnelles.

#### **Article 5. Entrée en vigueur.– Application.– Durée Révision.– Dénonciation**

Le présent accord prend effet à compter du premier jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail. Un bilan d'étape sera réalisé dans le courant du premier semestre 2011, conformément à l'article 2.2 du présent accord.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux dispositions du code du travail.

#### **Article 6. Correspondance concernant le présent accord**

Toute correspondance concernant le présent accord doit être adressée au « Groupe des 10-CDNA », Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer et bazar, 14, terrasse Bellini, 92807 Puteaux Cedex.

#### **Article 7. Notification**

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.

#### **Article 8. Dépôt**

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministère chargé du travail, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-4 du code du travail.

#### **Article 9. 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 7 juillet 2009



SIGNATAIRES :

**Organisations d'employeurs** : Syndicat National des Antiquaires Négociants en Objets d'Art, Tableaux Anciens et Modernes – Syndicat National du Commerce de l'Antiquité et de l'Occasion – Comité Professionnel des Galeries d'Art – Chambre Syndicale de l'Estampe, du Dessin et du Tableau – Fédération Française des Détaillants en Droguerie, Équipement du Foyer et Bazar – Chambre Syndicale Nationale de l'Équipement du Foyer, Bazar et Commerces Ménagers – Fédération des Commerces Spécialistes des Jouets et des Produits de l'Enfant – Fédération Nationale des Détaillants en Maroquinerie et Voyage – Chambre Syndicale des Métiers de la Musique.

**Organisations syndicales de salariés** : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT.