

Brochure n° 3084

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

---

ACCORD DU 11 MARS 2010

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1050849M

IDCC : 1431

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, les organisations patronales et les organisations représentatives au niveau national des salariés de la branche ont engagé des négociations. Les accords de niveau inférieur ne pourront déroger au présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Les finalités sont, d'une part, de tenir compte des nouvelles dispositions favorisant l'ouverture de négociations au niveau des entreprises des différents secteurs de la branche et, d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en œuvre au sein de chacune d'elles.

Deux rapports ont été établis en 2007 dans la branche optique-lunetterie de détail et permettent d'ores et déjà aux partenaires sociaux de constater que :

La branche emploie 60 % de femmes (contre 55 % en 1999) progressant de 5 points en 7 ans.

La répartition par métier et par sexe révèle une certaine homogénéité même si l'on peut constater une plus importante proportion de femmes sur les métiers de vente et « autres postes » caractérisés par des emplois administratifs ou de techniciens de surfaces, par rapport aux hommes, pouvant s'expliquer par une proportion généralement plus importante sur ces postes à dominante administrative et commerciale sans que cela soit assimilé à une volonté politique de discrimination de la part des entreprises du secteur.

La branche présentant majoritairement des entreprises de moins de 10 salariés (80 %) avec une moyenne de 2 à 3 salariés par magasin peuvent également expliquer ces différences.

Directement corrélée, la répartition hommes-femmes en matière de statut présente de faibles disparités par rapport à la représentation hommes-femmes dans la branche.

Enfin, il apparaît qu'en matière d'accès à la formation, la répartition est globalement représentative de la répartition hommes-femmes dans la branche, avec toutefois pour la formation utilisée sur le plan de formation un accès moins important des femmes pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Cependant, à la lumière de ces rapports, il apparaît que les données disponibles et recueillies par la branche sont insuffisamment étayées pour permettre une analyse fine d'éventuelles disparités, notamment, en matière de rémunération, et d'évolution professionnelle.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord national s'applique à l'ensemble à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention.

## **Article 2**

Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes.

Dans le but d'affiner le diagnostic initial et de permettre l'étude périodique de l'évolution de la situation de manière fiable, les parties décident de mobiliser tous les outils pertinents dont dispose la branche.

Le rapport annuel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place devra comporter, outre les éléments déjà existants, les indicateurs suivants.

### 1. Effectifs

- répartition de chaque catégorie professionnelle par sexe ;
- répartition des types de contrats par sexe, par tranche de durée du travail hebdomadaire ; 10 heures-20 heures, 20 heures-25 heures, 25 heures-30 heures, 30 heures-35 heures et 35 heures-39 heures ;
- répartition de l'ancienneté par sexe ;
- répartition des tranches d'âge par sexe ;
- répartition par métier et par sexe des effectifs.

### 2. Rémunération

- salaire moyen par sexe et catégorie professionnelle et ancienneté ;
- salaire moyen par sexe et par métier et ancienneté (opticien ; moniteur-vendeur ; vendeur ; postes administratifs et comptables, postes logistiques et techniques), le salaire moyen s'entendant toute prime comprise à coefficient égal).

### 3. Formation

- répartition des types d'actions de formation par catégorie professionnelle et par sexe.

### 4. Durée et organisation du travail

- répartition par sexe des temps complets/temps partiels ;
- répartition par sexe des durées des contrats à temps partiel ;
- répartition par sexe du nombre d'heures supplémentaires annuelles.

Ces données sont mises à jour annuellement et donnent lieu à un rapport écrit remis aux partenaires sociaux. Il fera l'objet d'ajout d'indicateurs génériques comparatifs permettant de situer la branche par rapport aux autres branches du commerce de détail.

De plus, les parties signataires entendent missionner l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour l'élaboration d'une étude qualitative portant sur la situation comparative des hommes et des femmes. Cette étude sera pilotée par la CPNE-FP de la branche qui sera chargée de l'élaboration du cahier des charges visant à permettre une analyse qualitative de la situation comparée, l'étude pouvant être menée sur la base d'un échantillon plus restreint et ciblé.

Ces rapports feront l'objet d'une communication par le biais du site internet de l'observatoire mis en place le 17 décembre 2008 et sur le site ADPOLD en cours de création :

<http://www.opcommerce.org/ForcoCms/Branches/Optique/presentation.aspx>

Sur la base de ces rapports, la branche examinera les mesures correctives à prendre pour remédier aux inégalités constatées, par voie d'avenant si nécessaire, dans le cadre annuel de la négociation sur les salaires. Un

premier examen des données sera fait la première année de diffusion de l'étude, et les mesures correctives seront alors définies.

Parallèlement, et afin d'assurer une bonne information des employeurs et salariés de la branche, et faciliter l'identification par tous de mesures permettant la réduction des inégalités, la branche met en place un dispositif de recueil d'information sur les bonnes pratiques réalisées par les entreprises de la branche en la matière. Ce recueil permettra la constitution d'une boîte à outils dont l'accès sera facilité à tous par le biais des différents supports de communication existants ou à venir dans la branche et notamment le site de l'observatoire des métiers, mais aussi le site de l'ADPOLD et tout autre support décidé par la branche.

### **Article 3**

#### *Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes*

##### 3.1. Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Durant la première année de mise en place de l'accord, la branche éditera par ailleurs un document d'information sur les dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité homme-femme, qui sera diffusé à l'ensemble des entreprises et accessible à tous sur les sites internet cités ci-avant. Ce document invitera par ailleurs à la remontée d'informations à l'égard de la branche sur les dispositifs mis en place par les entreprises pour permettre leur partage.

##### 3.2. Promouvoir l'égalité de recrutement entre hommes et femmes

Les partenaires sociaux affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats. La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soit la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

A cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin, de mentionner les 2 genres (exemples : vendeur(se), opticien(ne)...)
- lorsque, au contraire, la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, de s'inspirer de l'une ou l'autre des formules qui suivent :
  - ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (ex. : responsable de magasin [H-F]) ;
  - utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de... pour qu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à sa période d'essai. Il lui est interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

### 3.3. Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes à poste équivalent

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération tel que défini par l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

La rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base 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.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matérielles vérifiables.

La différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification de la CCNOL est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Enfin, ils rappellent que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doit traiter, chaque année, d'ici à 2010, la question de la suppression des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.

Un état global par catégorie de la situation professionnelle comparée des hommes et des femmes sera présenté lors des négociations annuelles par les entreprises afin de procéder aux mesures correctives le cas échéant.

Lorsqu'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'une même catégorie de classification est constaté, l'entreprise doit étudier les raisons de cet écart.

Les signataires de l'accord souhaitent faciliter l'identification des outils et bonnes pratiques permettant une réduction des écarts de salaires significatives au sein de la branche, et permettre leur diffusion sur l'ensemble des employeurs et employés.

Annuellement, lors de la négociation sur les salaires, la branche analysera les solutions identifiées au sein de la branche recueillies grâce au dispositif mis en place (voir *infra*), afin de construire un document d'aide à la réduction des écarts, à destination des employeurs de la branche.

#### 3.4. Renforcer l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

Les partenaires sociaux entendent poursuivre l'objectif figurant au chapitre II de l'accord du 21 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche, qui dispose que : « chaque entreprise de la branche devra respecter chaque année, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse de contrats de professionnalisation, de formations dans le cadre du plan, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes proche de celle des effectifs de l'entreprise ».

Cette égalité de traitement doit être respectée en termes tant quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (thèmes, niveaux de stages de formations dispensés).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette répartition pourra être appréciée sur une période de 2 ans.

La CPNE-FP examinera annuellement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

#### 3.6. Faciliter l'évolution des parcours professionnels

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels que l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

De même, les congés de maternité, de paternité ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes et femmes.

En conséquence, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle et recevoir des informations générales sur l'entreprise.

Un entretien avant le congé pourra être mis en œuvre afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (remise à niveau, formation...).

De plus, et conformément aux articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, et ce à compter du retour de la personne dans l'entreprise.

Seules les augmentations intervenues pendant le congé maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

Enfin, on note une plus faible représentation des femmes au statut cadre par rapport à leur représentation dans la branche.

Les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes à responsabilités.

Afin de favoriser l'accès des femmes à des postes de management et à responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle de la mise en œuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilités.

#### **Article 4**

##### *Suivi de l'accord*

Le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent accord sera réalisé annuellement par la commission mixte paritaire.

#### **Article 5**

##### *Durée. – Dénonciation. – Révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les conditions de forme et prise d'effet d'une dénonciation ou demande de révision sont fixées par la réglementation en vigueur et l'article 2 de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

## Article 6

### *Notification. – Dépôt. – Entrée en vigueur et extension*

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 11 mars 2010 au 26 mars 2010.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt.

Cet avenant entrera en vigueur au premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UDO ;  
FNOF ;  
SYNOPE.

### **Organisations syndicales :**

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT.