

Brochure n° 3008

Convention collective nationale

IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

ACCORD DU 14 JUIN 2010

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

NOR : ASET1051267M

IDCC : 733

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis conformément aux dispositions de l'article L. 2241-3 du code du travail afin de mettre en œuvre, au niveau de la branche, des mesures tendant à assurer le respect du principe d'égalité entre hommes et femmes dans les entreprises de la branche.

Sur la base du rapport de branche établi au 31 décembre 2007, il a été constaté que les entreprises de la branche des détaillants en chaussures emploient très majoritairement des femmes (86 % de l'effectif salarié). Les partenaires s'accordent pour autant sur le fait que cette situation ne doit pas dispenser les entreprises de la branche d'une particulière attention sur le respect du principe de l'égalité entre hommes et femmes. C'est pour ces raisons que les partenaires sociaux ont convenu de ce qui suit.

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Aucun accord, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie à cet accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 2

Egalité professionnelle et recrutement

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord devra mettre en œuvre, lors du recrutement, tous les moyens de nature à l'équilibre des emplois entre hommes et femmes. A cet effet, les entreprises veilleront à organiser leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Ces processus respecteront les principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique ;
- tenue des entretiens d'embauche en veillant à ne solliciter du candidat à l'embauche que des informations, écrites ou verbales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné et de nature à apprécier les compétences de ce candidat.

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

Article 3

Egalité et formation professionnelle

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord portera une attention particulière, lors de l'élaboration des plans de formation ainsi que lors de la mise en œuvre de formations, à développer par la formation l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

A ce titre, les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à porter leurs efforts pour accroître la part des femmes dans les postes d'encadrement.

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

Article 4

Rémunération, carrières et promotions

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

Le salaire d'embauche tient compte de la qualification et des compétences. En aucun cas, il ne pourra être déterminé en considération du sexe de la personne.

Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés. Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons objectives indépendantes de toute discrimination à caractère sexuel.

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

Certaines femmes, du fait d'absences liées à la maternité, ont pu connaître un ralentissement de leur carrière professionnelle.

Pour corriger cette situation, les partenaires sociaux incitent chaque entreprise de la branche à examiner systématiquement l'ensemble des dossiers des femmes ayant bénéficié d'un congé maternité dans l'entreprise.

S'il devait apparaître que l'évolution professionnelle de cette salariée n'était pas conforme à celle des salariés de l'entreprise placés dans une situation identique, il appartiendra alors à l'entreprise de mettre en œuvre les mesures correctives, notamment en termes de formation professionnelle.

Article 5

Maternité et parentalité

De manière à ce qu'en matière d'évolution professionnelle le congé maternité ou d'adoption et/ou le congé parental d'éducation ou le congé de présence parentale ne pénalisent pas les salariés bénéficiaires, les dispositions suivantes sont arrêtées.

Entretiens individuels

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

- les conditions de la reprise de l'activité professionnelle ;
- les modalités permettant au salarié de maintenir le contact avec l'entreprise ;
- les souhaits de l'intéressé quant à son évolution professionnelle.

Un mois avant la reprise, le (ou la) salarié(e) est reçu(e) par son responsable hiérarchique lors d'un entretien individuel afin d'envisager les conditions de sa réintégration dans l'emploi d'origine ou similaire. Les éventuels besoins de formation sont examinés à cette occasion. Toute information sera donnée concernant les modifications opérées dans l'entreprise.

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

Pendant ces périodes d'absence, les mesures d'augmentations générales ou catégorielles sont applicables à tous les salariés concernés.

Lors de la reprise d'activité, le salaire de base du (ou de la) salarié(e) est examiné. Au-delà de l'application des augmentations collectives ou catégorielles le salaire de base est majoré de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la période d'absence par les salariés de la même catégorie professionnelle.

Prise en compte des périodes de maternité, d'adoption, de congé parental et de présence parentale pour certains droits

Les congés de maternité et d'adoption sont intégralement pris en compte pour :

- la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté ;
- le calcul des droits issus de la participation ou de l'intéressement.

Le congé parental et le congé de présence parentale sont pris en compte pour moitié pour la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté.

Article 6

Conditions de travail et travail à temps partiel

Le rapport annuel de branche établi au 31 décembre 2007 a permis de mettre en avant le fait que le travail à temps partiel dans la branche était, en majorité, féminin, répondant le plus souvent à des préoccupations familiales. Les entreprises de la branche sont incitées à rechercher, en cas de demande de passage à temps partiel lié à l'arrivée au foyer du salarié d'un enfant dans le cadre d'un congé parental, un aménagement des horaires de travail du salarié à temps partiel compatible avec la vie personnelle et familiale du salarié.

Un accord sur les nouveaux horaires de travail devra être recherché entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, l'employeur décidera des horaires de travail sous réserve d'assurer au salarié demandeur, et dont le temps de travail est organisé habituellement sur 10 demi-journées par semaine ou 5 jours par semaine, au moins une demi-journée de travail par semaine en moins par rapport aux précédents horaires.

Article 7

Suivi de l'accord

Tout les ans, un rapport sur l'égalité entre hommes et femmes sera établi au niveau de la branche et servira de base et d'indicateur au suivi des mesures issues du présent accord.

Ce rapport comprendra :

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

La CPN convient de se réunir tout les ans pour examiner les pratiques mises en place et pour négocier sur les éventuelles dispositions à prévoir.

Article 8

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-3 du code du travail, les parties s'engagent à se réunir au plus tard dans les 3 ans de la signature du présent accord pour adapter les présentes dispositions et prendre les mesures nécessaires à la promotion du principe d'égalité entre femmes et hommes.

Article 9

Dépôt. – Publicité

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 14 juin 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FDCE.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.