

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

IDCC : 1686. – **COMMERCES ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

AVENANT N° 38 DU 22 SEPTEMBRE 2009

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

NOR : *ASET0951208M*

IDCC : *1686*

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- et la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

les partenaires sociaux de la branche affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à engager vraiment des politiques actives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent enfin :

- l'article 13 de la convention collective intitulé « Egalité professionnelle » ;

- les alinéas 7 et 8 de l'article 22.1 (art. 22 « Salariés travaillant à temps partiel ») ;
- le préambule de l'article 9 de l'accord 29 du 8 avril 2005 étendu,

que dans les textes conventionnels de notre branche professionnelle, les mots « le salarié » ou « les salariés » désignent le personnel tant féminin que masculin.

Article 1^{er}

Champ d'application et portée de l'accord

1.1. Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, répertoriée sous le numéro d'identifiant des conventions collectives 1686.

1.2. Portée de l'accord

Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariées et salariés.

Article 2

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2.1. Rapport annuel de la branche

Le rapport annuel de la branche visé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment par les articles L. 2241-2 et D. 2241-1 du code du travail, contient un certain nombre d'indicateurs :

- répartition des effectifs ;
- répartition des effectifs par type de contrat de travail ;
- répartition des effectifs par durée du travail (temps complet, temps partiel) ;
- répartition des effectifs par promotion professionnelle ;
- salaire mensuel moyen ;
- répartition des entrées ;
- répartition des sorties ;
- répartition des effectifs par tranche d'ancienneté ;
- répartition des effectifs par tranche d'âge ;
- répartition des salariées et salariés par type d'action de formation (plan de formation, contrat de professionnalisation, DIF, période de professionnalisation, CIF) ;
- répartition des salariées et salariés en apprentissage.

Ces indicateurs sont ventilés par sexe, catégorie professionnelle, niveau de classification, par filière d'emploi telle que définie à l'annexe B du titre III « Classification » de la convention collective.

Toutefois, la commission paritaire nationale de négociation de la branche, au vu des résultats obtenus, pourra décider de simplifier ou d'enrichir la ventilation des indicateurs cités ci-dessus.

2.2. Analyses et mesures à mettre en place annuellement

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est le support de la communication de la branche sur l'accès égalitaire à ces métiers de la branche.

Il est alimenté par le rapport annuel de branche visé à l'article 2.1 ci-avant.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour mission d'examiner les filières qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Il est chargé de définir tous les ans des orientations et préconisations relatives à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes à l'attention de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche (art. 7.3 du titre VI « Emploi et formation »).

Ses observations permettront :

- à la CPNEFP de la branche de faire des propositions en termes de sensibilisation et de formation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes ;
- à la commission paritaire nationale de négociation de la branche de déterminer, tous les ans, les mesures à mettre en place pour assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et les enquêtes complémentaires à réaliser.

Article 3

Garantir l'égalité femmes-hommes dès l'embauche

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous.

Elles sont encouragées à formaliser ces processus sur la base des principes suivants :

- définition de libellés d'emploi non discriminants ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises pour tenir l'emploi à pourvoir.

Lors de la diffusion des offres d'emploi interne ou externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi à pourvoir, afin d'apprécier les compétences d'une candidate ou d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Les entreprises veilleront à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des caractéristiques du marché du travail.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression ; par exemple, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions à l'attention des femmes seront mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine.

Des objectifs de progrès seront fixés au regard du diagnostic prévu à l'article 2.2.

Article 4

Formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figurant à l'article 9 de l'accord 29 du 8 avril 2005 étendu :

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans cette perspective, la CPNEFP (visée au chapitre I^{er} du titre VI "Emploi et formation"), au vu des résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 11 de cet accord, élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle continue, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage.

Les entreprises veillent à contribuer au développement de l'égalité professionnelle et à permettre d'ouvrir des possibilités de promotion du plan de formation visé à l'article 8 du présent accord.

Les formations suivies par les femmes et les hommes de même métier doivent être de niveau identique.

Le suivi des dispositions du présent article est assuré, d'une part, au sein de l'entreprise par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et, d'autre part, au niveau de la branche par la CPNEFP à travers les données fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 11 de cet accord. »

Les partenaires sociaux invitent les chefs d'entreprise à étendre l'accès à la formation aux salariées et salariés de toutes les filières d'emplois afin qu'aucune des filières ne soit négligée.

Les partenaires sociaux veilleront à ce que les formations de notre secteur d'activités dispensées par l'éducation nationale et celles du réseau du CFA de la branche intègrent l'objectif d'accès égalitaire entre les femmes et les hommes.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi paritaire par la CPNEFP tel que prévu par l'article 2.2 du présent accord.

Les salariées et les salariés qui reprennent leur activité après un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation, ou d'une absence de plus de 6 mois, font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la formation afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Article 5

Mobilité et promotion professionnelle

Comme en matière de recrutement (voir art. 3), les critères utilisés dans les définitions d'emplois ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Article 6

Maternité. – Paternité. – Parentalité

6.1. Maternité

Les salariées en état de grossesse bénéficient de la protection contre les discriminations définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment par les articles L. 1225-1, L. 1125-29 et L. 1225-34 du code du travail, ainsi que celles de l'article 31 « Maternité » de la convention collective nationale de la branche dont rappel des dispositions ci-dessous :

« Les conditions de travail, d'embauche, de mutation et de protection sociale des salariées en état de grossesse sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment par les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail.

Les salariées qui, attendant un enfant, ne peuvent pas continuer à tenir leur emploi habituel et occupent momentanément, après avis d'aptitude du médecin du travail, un autre poste ne subissent pas de réduction de salaire ni de coefficient.

A partir de la réception par l'employeur du certificat médical attestant l'état de grossesse, les salariées enceintes ne pourront se voir imposer de travailler en nocturne (cette notion étant définie à l'article 21 de la présente convention). De plus, elles sont autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée d'un quart d'heure par jour travaillé, sans perte de salaire.

Ces deux quarts d'heure par jour travaillé peuvent être, d'un commun accord, groupés en une demi-heure prise en une seule fois.

Après information préalable et sur justificatif, elles bénéficient d'une autorisation d'absence d'une demi-journée (4 heures) pour chacun des deux premiers examens prénatals obligatoires.

En cas d'allaitement, il est accordé sur justificatif une autorisation d'absence de 1 heure le matin et de 1 heure l'après-midi jusqu'au 6^e mois de l'enfant. »

Il est rappelé que, dès réception du certificat médical attestant de l'état de grossesse d'une salariée, l'employeur a l'obligation d'en informer le médecin du travail.

Les salariées en état de grossesse ne peuvent se voir imposer de travailler le dimanche.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse est prescrit par le médecin traitant, l'employeur devra transmettre cette prescription dès réception au médecin du travail ayant en charge le suivi des salariés de l'entreprise. L'entreprise devra maintenir la rémunération antérieure si celle-ci était plus favorable.

Le congé de maternité, y compris les prolongations pour état pathologique, est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté (3^e alinéa du 24.3 de l'article 24 « Ancienneté » de la convention collective nationale de la branche).

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariées absentes pour congé de maternité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel de la salariée avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les absences liées au congé de maternité ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et/ou l'ensemble de la rémunération des salariées en congé.

A la reprise de travail à la suite de leur congé de maternité, les femmes doivent, selon les dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail et de celles qui lui sont liées, bénéficier 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.

6.2. Paternité

La période d'absence au titre du congé de paternité défini par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment par l'article L. 1225-35 du code du travail, est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les absences liées au congé de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et/ou l'ensemble de la rémunération des salariés en congé.

A la reprise de travail à la suite de leur congé de paternité, les hommes doivent, selon les dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail et de celles qui lui sont liées, bénéficier 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.

6.3. Adoption. – Parentalité

Les absences liées au congé d'adoption ou de parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et/ou sur l'ensemble des rémunérations tant de celles des femmes que de celles des hommes.

A la reprise de travail à la suite de leur congé d'adoption ou de parentalité, les salariées et les salariés doivent, selon les dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail et de celles qui lui sont liées, bénéficier des

augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariées et les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariées et des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel de la salariée ou du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Dès la reprise du travail, les salariées et les salariés bénéficient des dispositions de l'article 4 « Formation professionnelle » du présent accord.

6.4. Dispositions communes

Les salariées et les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou de paternité retrouvent l'emploi qu'ils occupaient avant leur départ sur le même site.

Les salariées et les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52 du code du travail retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, de préférence sur le même site.

Les salariées et les salariés, qui à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de leur congé parental, souhaitent examiner leur orientation professionnelle, ont droit à un entretien avec l'employeur ou son représentant dans le mois qui suit leur demande.

Cet entretien peut être réalisé en présence d'un représentant du personnel et être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

Article 7

Egalité professionnelle. – Egalité salariale

7.1. Principes

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3321-1 et suivants du code du travail.

En vue de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, la branche établit dans le cadre du rapport de branche un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et de rémunération.

Au vu de ces constatations, la branche prendra, par avenant au présent accord, toutes dispositions afin de gommer les différences de traitement entre les femmes et les hommes.

7.2. Mise en œuvre pratique

7.2.1. Négociations d'entreprise

Le paragraphe 13.2 *a* de l'article 13 «Egalité professionnelle» de la convention collective nationale de la branche définit la mise en œuvre pratique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

« Au cours du premier semestre de chaque année, le chef d'entreprise doit présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un rapport écrit faisant notamment apparaître les données suivantes relatives à l'année précédente :

- comparaison des rémunérations brutes annuelles moyennes entre les femmes et les hommes, par type d'emploi et de qualification de même niveau ;
- comparaison des recrutements, des promotions et des départs en cours d'année entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de structure de représentation du personnel, ce rapport annuel sera communiqué au personnel par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié.

En aucun cas, la communication de rémunérations annuelles brutes ne doit permettre la divulgation du salaire versé à tel ou tel salarié pris individuellement.

Au cours du second semestre de chaque année, le chef d'entreprise doit prendre si nécessaire les mesures de réajustement appropriées qui résulteraient, au vu de la situation comparée ci-dessus décrite, de pratiques discriminatoires entre les femmes et les hommes. »

En conséquence, les entreprises de la branche accordent une attention particulière à la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures qui doivent être prises en matière d'égalité salariale, de qualification et de classification. Cette négociation se déroule sur la base du rapport prévu, selon le cas, par les articles du code du travail L. 2323-47 (entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés) ou L. 2323-57 (entreprises de plus de 300 salariés). Cette négociation se déroulera selon les modalités définies par les articles L. 2242-5 et suivants du code du travail qui prévoient notamment les thèmes suivants :

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

Une commission pour l'égalité professionnelle, selon les dispositions de l'article L. 2325-34 du code du travail, est instituée au sein du comité d'entreprise dans toutes les entreprises de 200 salariés et plus.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues par l'article L. 2323-57 du code du travail (voir art. 8 du présent accord).

7.2.2. Rattrapage salarial

L'accord interprofessionnel du 1^{er} 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 de rémunération, de classification ou de promotion professionnelle entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de la réduction de cet écart une priorité.

Les entreprises qui constatent des disparités doivent conclure un plan pour l'égalité professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 1143-1 du code du travail, notamment par rattrapage salarial et/ou de classification, et/ou de promotion professionnelle.

La loi n° 2006-340 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 avant le 31 décembre 2010.

Article 8

Rôle et moyens des institutions représentatives du personnel

En application de l'article L. 2325-34 du code du travail, les entreprises employant au moins de 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette ou ces réunions est assimilé à du temps de travail effectif.

Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport prévu par le dernier alinéa de l'article 7.2.1 « Négociations d'entreprise » du présent accord.

Afin que cette commission puisse remplir sa mission, l'employeur devra lui remettre les documents visés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment par l'article D. 2323-12 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également l'importance des indications contenues dans le bilan social lorsque celui-ci doit être établi ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui doivent être présentés chaque année au comité d'entreprise conformément à l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du code du travail.

Article 9

Aménagement du temps de travail

9.1. Salariées et salariés à temps complet Salariées et salariés à temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariées et les salariés travaillant à temps complet et celles et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération défini par les alinéas 7 et 8 de l'article 22.1 relatif aux « Salariés travaillant à temps partiel » de la convention collective nationale de la branche :

« Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes (...), dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle.

Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle. »

9.2. Aménagement des horaires

Les modalités d'organisation de travail des salariées et des salariés, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne doivent pas constituer pour les entreprises un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière de leurs salariées et salariés.

9.3. Vie personnelle et familiale

9.3.1. Horaire compatible

Afin de tenir compte des nécessités tenant à la vie personnelle et familiale, les entreprises programment des horaires compatibles, qu'il s'agisse de l'accès au temps partiel, des conditions d'accès au travail de nuit, de l'organisation des nocturnes ou des jours de repos hebdomadaires.

Cette même recherche en matière d'aménagement d'horaires adaptés aux conditions de vie personnelle et familiale est privilégiée lorsqu'il s'agit de définir les conditions d'accès et de départ en formation professionnelle.

9.3.2. Congés payés

L'ordre des départs en congé fixé par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel tient compte des souhaits exprimés par les salariées et les salariés et spécialement de leur situation de famille.

Notamment, l'employeur favorisera le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les partenaires sociaux rappellent que, selon les articles du titre I^{er} « Clauses générales » de la convention collective nationale de la branche suivants :

« 26 e) Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (art. L. 3141-15 du code du travail). Il en est de même pour les concubins déclarés.

26 f) Le personnel dont les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire, secondaire, technique, ou sont en apprentissage, bénéficie en priorité de son congé principal, tel que défini à l'article L. 3141-18 du code du travail, pendant la période de vacances scolaires. »

Article 10

Date d'application. – Dépôt. – Extension

10.1. Date d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du premier jour de la parution au *Journal officiel* de l'avis de l'arrêté d'extension.

10.2. Dépôt légal

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

10.3. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, et celles qui lui sont liées.

Fait à Paris, le 22 septembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat de salariés :

FS CFDT.