

Brochure n° 3121

**Convention collective nationale**

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**

**(Bières, eaux minérales et de table,  
boissons gazeuses ou non gazeuses,  
boissons aux jus de fruits, sirops,  
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

**ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2007**

**RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

**DES FEMMES ET DES HOMMES**

**NOR : ASET0850745M**

**IDCC : 1536**

Entre :

La fédération nationale des boissons (FNB),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ;

La fédération du commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation,  
des tabacs et services annexes (FGTA) FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux avec la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et, en dernier lieu, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Par le présent accord, qui s'inscrit dans le prolongement des textes précités, les parties affirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle sous toutes ses formes entre les hommes et les femmes et entendent faire de la mixité professionnelle un atout et un facteur d'enrichissement, de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Il est rappelé à cet égard que la branche a déjà inscrit le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de sa convention collective (art. 9.4 et 9.7 de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domiciles).

Pour autant, les parties conviennent qu'à ce jour ces dispositions doivent être complétées dans le sens d'un engagement fort de la branche permettant de favoriser cette égalité. C'est l'objet du présent accord.

Dans cette optique, les parties entendent utiliser le présent accord comme un outil au service de la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Quant à la démarche adoptée, les signataires sont partis d'un constat commun, aux termes duquel il ressort les éléments suivants :

Il y a une problématique d'accès à certains métiers par les femmes salariées par rapport aux hommes. Celle-ci s'explique notamment au regard des caractéristiques propres à certains métiers de la branche.

Ainsi, des métiers tels que ceux d'aide-livreur manutentionnaire, de préparateur cariste, ou de chauffeur-livreur, prépondérants au sein de la profession, entraînent souvent des sujétions physiques importantes qui peuvent expliquer à ce jour le peu d'attrait ou de possibilité qu'exercent ces métiers sur les femmes.

Les entreprises s'engagent à améliorer les conditions de travail inhérentes à ces métiers, notamment en réduisant les sujétions physiques importantes pour que les femmes aient accès à ces emplois.

A ces contraintes physiques se superposent par ailleurs des raisons d'ordre sociologique, plus contingentes, liées à la vision sociale attachée à certains métiers, considérés au sein de la profession comme traditionnellement exercés par les hommes ou les femmes.

Par ailleurs, parce que la négociation professionnelle sur l'égalité hommes/femmes doit être traitée au plus près des préoccupations vécues au jour le jour par les salariés de la branche, les partenaires sociaux sont conscients que le rôle de la branche est de poser les grands principes intéressant la matière. C'est pourquoi, afin d'être pleinement efficace, la négociation collective d'entreprise et les échanges avec le CE devront être le relais naturel de l'accord auprès des entreprises de la branche.

Dans cette perspective, les signataires ont identifié les points suivants comme vecteurs du développement de la réalisation d'une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### *Champ de l'accord*

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective des boissons, distributeurs conseils hors domicile.

## CHAPITRE II

### *Recrutement*

Les parties rappellent qu'aux termes de l'article 9.7 de la convention collective de la branche des boissons, distributeurs conseils hors domicile, interdiction est faite, dans le cadre d'une procédure de recrutement, de mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

Les parties réaffirment avec force que les seuls critères pouvant être pris en compte dans le cadre d'une procédure de recrutement sont ceux afférents aux compétences professionnelles.

Pour permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes à faible représentation féminine ou masculine (préparation de commandes, livraison, commercial, accueil téléphonique, postes de direction).

De manière générale, le recrutement au sein de l'entreprise doit, à profil équivalent, favoriser la mixité.

Il est demandé aux différents organismes pouvant intervenir dans le placement aux écoles pour les stagiaires de présenter parmi les candidats, à profil équivalent, une part significative de femmes (pour les emplois fortement masculinisés) ou d'hommes (pour les emplois fortement féminisés), selon la compétence requise.

Les entreprises informeront les écoles et les centres de formation dans ce sens.

Afin de mesurer l'avancement des progrès réalisés en matière de recrutement au sein de la branche, des actions de suivi seront réalisées sur la base d'indicateurs prévus par le rapport de branche portant sur la situation comparée hommes/femmes, qui devra rechercher une information par typologie de poste.

L'observatoire des métiers et des qualifications instauré dans la branche pourra être utilisé pour obtenir ces informations.

## CHAPITRE III

### *Promotion et évolution professionnelle*

L'article 9.7 précité de la convention collective prévoit l'interdiction de prendre en considération le sexe pour toute mesure, notamment en matière d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle.

Ce principe doit par conséquent se traduire par une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Pour mener à bien cette tâche, l'intitulé des postes prévus, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, ne doit pas conduire à une quelconque discrimination. Les parties y veilleront notamment quant à la description des emplois repères au niveau de la branche.

Les parties soulignent que cette nécessité de garantir une égalité d'évolution professionnelle entre les hommes et les femmes est encore plus prégnante dans les fonctions d'encadrement où les femmes sont encore insuffisamment représentées.

L'expression de l'égalité se fait aussi en termes d'évolution professionnelle, sachant que certains métiers à dominante physique ne peuvent être pourvus indifféremment, l'exception à raison de sujétions importantes ne pouvant être considérée comme discriminatoire.

Les parties soulignent l'importance de prendre des mesures destinées à améliorer des conditions de travail et alléger la pénibilité des postes en réduisant les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Dans les entreprises, les employeurs et les institutions représentatives du personnel prendront les mesures nécessaires pour élargir les possibilités d'emploi au personnel féminin.

## CHAPITRE IV

### *Formation professionnelle continue*

Les parties signataires soulignent l'importance que revêt l'accès des femmes à la formation. Cet élément est déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et d'évolution des qualifications.

Les parties soulignent l'importance que revêt la prise en compte au niveau des entreprises de la branche des contraintes particulières auxquelles peuvent se trouver confrontées les femmes en matière de formation. La prise en compte de ces contraintes doit permettre de dépasser les barrières qui peuvent freiner l'accès à la formation professionnelle.

Notamment, concernant les stages, les entreprises relevant du présent accord s'engagent à respecter une égalité hommes/femmes en termes de nombre et de durée de stages suivis, de la nature de ces stages, des thèmes de formation, etc.

Dans la programmation des actions, les entreprises veilleront à proposer une offre accessible à toutes les catégories, et particulièrement au premier niveau de qualification.

Formations qualifiantes :

Les formations qualifiantes doivent bénéficier de manière égale tant aux hommes qu'aux femmes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel, elles doivent faire l'objet d'une reconnaissance dans la qualification et d'une progression correspondante dans la rémunération.

Enfin, l'établissement d'une égalité concrète d'accès à la formation entre les hommes et les femmes passe nécessairement par la prise en compte des contraintes spécifiques en la matière, particulièrement les contraintes de nature géographique (en raison de l'éloignement de certains lieux de formation, difficilement compatible avec les contraintes familiales).

L'allocation formation sera majorée de 10 % en cas de formation hors temps de travail ou en cas de garde exceptionnelle d'enfant.

Pour ce faire, les parties s'engagent à mettre l'accent au sein de la branche sur le développement de l'enseignement à distance, par le biais notamment des nouvelles technologies de l'information et de la communica-

tion (NTIC), dont le bénéfice doit être ouvert indistinctement à tous. Ces stages devront être dispensés sur un lieu proche des lieux de travail et inclus dans la durée du travail.

## CHAPITRE V

### *Maternité, parentalité et paternité*

Les parties au présent accord affirment leur engagement à ce que les absences résultant de congés maternité, parental, d'adoption et de paternité n'aient pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Par ailleurs, il est rappelé que le maintien du lien entre le salarié en absence liée à un des congés précités et l'entreprise est fondamental, afin d'éviter tout relâchement, voire toute exclusion, du lien professionnel avec le salarié en congé.

C'est pourquoi l'accent est mis sur la nécessité de préserver ce lien professionnel.

Pour ce faire, il est convenu que le salarié en congé bénéficiera notamment de l'envoi de l'information générale adressée à l'ensemble des salariés. L'entreprise devra par ailleurs rechercher les modalités concrètes permettant de maintenir ce lien.

Le salarié en congé bénéficiera à sa demande, à l'issue de ce dernier, d'un entretien individuel destiné à préparer conjointement son retour dans l'entreprise. Si ce retour au poste nécessite une formation, celle-ci ne doit pas s'effectuer pendant la durée du congé.

A son retour de congé, le salarié sera réintégré dans le même poste que celui qu'il occupait avant son départ ou dans un poste équivalent, au cas où le poste aurait été supprimé.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avérait nécessaire, il donnera lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi qu'aux droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Plus généralement, les entreprises doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour favoriser l'accès le plus large aux postes de travail qualifié, en faveur du personnel féminin à l'issue du congé maternité.

Une formation professionnelle pourra être proposée pour accéder à une qualification équivalente reconnue. La demande de la salariée ne pourra lui être refusée.

Enfin, en application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale, les salariés revenant de congé maternité ou d'adoption bénéficient d'une garantie d'évolution salariale, à hauteur des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les entreprises déterminent les modalités d'application de cette garantie salariale. Sous cette réserve, il est décidé qu'au sein des entreprises relevant du présent accord et dont le nombre de salariés inclus dans la catégorie professionnelle concernée est inférieur à 5 salariés, la moyenne des aug-

mentations individuelles sera appréciée au regard de la totalité de l'effectif de l'entreprise, et non par rapport à la catégorie professionnelle, cette mesure étant jugée pertinente pour favoriser l'application de la loi.

## CHAPITRE VI

### *Egalité salariale*

Les signataires rappellent que le respect du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes est fondamental. Il trouve sa traduction dans l'adage « à travail égal, salaire égal ».

Pour un même niveau de responsabilité, le salaire de base et l'ensemble des éléments de la rémunération doivent être identiques pour les salariés concernés.

Les parties s'attachent en priorité à donner une traduction concrète à ce principe.

C'est ainsi que les définitions des différents niveaux de classifications établis par la branche respectent ce principe et ne sauraient être susceptibles d'entraîner une quelconque discrimination entre les hommes et les femmes. Particulièrement, les niveaux de rémunération ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes dès la conclusion de cet accord et dans tous les cas avant 2010.

Afin d'assister les entreprises dans cette tâche, les parties au présent accord proposent à ces dernières une « démarche » pouvant servir de guide à l'entreprise dans sa recherche de réduction des écarts de salaire entre les hommes et les femmes :

#### Constat de l'inégalité salariale hommes/femmes

Ce constat passe par la mesure de l'écart résiduel des salaires entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise (l'écart résiduel étant l'écart qui, ne pouvant être expliqué par les effets d'expertise et de structure, apparaît comme non objectivement justifiable).

Afin de pouvoir suivre l'évolution, les entreprises de la branche pourront s'appuyer sur les informations chiffrées issues du rapport portant sur la situation comparée des rémunérations et sur les données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications instauré par la branche.

#### Engagement de l'entreprise de supprimer les écarts de rémunération

Chaque entreprise devra se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants.

Possibilité pour les entreprises de la branche qui le souhaitent de prévoir une enveloppe financière dédiée en vue de réaliser cette suppression des écarts

Concrètement, c'est par le biais de la formation et de la sensibilisation des entreprises que pourront être mis en avant les principes d'égalité de traitement et de rémunération.

Il est rappelé, en effet, que la démarche initiée au sein de chaque entreprise devra nécessairement s'accompagner d'une sensibilisation du personnel d'encadrement qui est le relais nécessaire à la mise en œuvre effective de la réduction des écarts de salaires, à la problématique de la suppression des inégalités. Cette sensibilisation pourra se traduire concrètement par des cycles de formation prévus à cet effet.

## CHAPITRE VII

### *Sensibilisation et communication*

La sensibilisation de l'ensemble des acteurs au niveau de la branche sur le thème de l'égalité professionnelle et la communication sur ce sujet constitue le vecteur indispensable pour traduire concrètement au sein des entreprises de la branche l'application des principes mis en exergue par le présent accord.

C'est pourquoi la branche, les entreprises, ainsi que les organisations syndicales, s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes par des actions de communication en continu.

Pour ce faire, des outils de mesure des écarts de rémunération seront mis en place afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Une sensibilisation à l'application de l'accord sera effectuée au niveau des partenaires sociaux dans les entreprises.

Le suivi de l'accord étant par ailleurs un préalable requis nécessaire à une mise en œuvre réussie de ce dernier, sera mise en place au sein de la branche une commission de suivi de l'accord, qui se réunira lors de la première année de son application.

Enfin, les actions suivantes seront engagées :

- information de l'ensemble des salariés de la branche sur l'existence et le contenu du présent accord ;
- présentation du présent accord aux représentants des salariés ;
- sensibilisation des directions et encadrements aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle, en sus de l'information précitée, par le biais de formations spécifiques.

## CHAPITRE VIII

### *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues à l'article L. 132-8 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Aucun accord de moindre niveau ne pourra déroger défavorablement au présent accord.

## CHAPITRE IX

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues à l'article L. 135-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2007.

(Suivent les signatures.)