

## Accord du 15 avril 2022

*(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition)*

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FMB

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC

CFTC CSFV

CFDT SERVICES

Il est convenu ce qui suit :

### Préambule :

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations, la lutte contre toutes les formes de harcèlement (sexuel, moral), les agissements sexistes et les violences sexuelles constituent un enjeu majeur pour les entreprises. Elles ont conscience que la diversité des profils de leurs salariés et la richesse de leurs différents parcours contribuent à leur développement et sont vecteurs de progrès.

Un premier accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé le 12 mai 2011 et a permis de poser les jalons d'une dynamique de branche sur ce sujet.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L.2241-1 du code du travail qui dispose que les organisations liées par une convention collective de branche se réunissent au moins une fois tous les quatre ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les parties signataires ont examiné les données issues du rapport de branche 2020 ainsi que l'évolution de ces chiffres depuis la signature du premier accord de 2011.

Elles ont constaté qu'en 2020, 43% des salariés de la branche du bricolage étaient des femmes, avec la répartition suivante :

- 11% de cadres, dont 37% sont des femmes,
- 13% d'agents de maîtrise, dont 42% sont des femmes,
- 76% d'employés, dont 43% sont des femmes.

Ainsi, en 2020, la répartition des salariés entre les femmes et les hommes, selon les catégories professionnelles, est la suivante :

- parmi les femmes : 77% sont des employées, 13% sont des agents de maîtrise et 10% sont des cadres,
- parmi les hommes : 75% sont des employés, 13% sont des agents de maîtrise et 12% sont des cadres.

La branche compte 13% de salariés à temps partiel, avec 22% des femmes qui travaillent à temps partiel, contre 7% des hommes.

Un écart de salaires de -5,9% est constaté pour les femmes de la catégorie agent de maîtrise et de -14,1% pour les cadres en 2019 alors qu'il y a une égalité salariale entre les femmes et les hommes pour la catégorie employé.

Forts de ces constats, les signataires du présent accord ont souhaité susciter une prise de conscience des entreprises sur ces problématiques liées au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

Il a été décidé de retenir les domaines d'actions suivants pour lesquels des progrès ou des évolutions positives sont requis :

- l'accès à l'emploi et le recrutement
- la promotion professionnelle et le déroulement de carrière
- la formation
- l'égalité salariale
- l'articulation et la conciliation des temps de vie
- la lutte contre les harcèlements sexuel et moral, les agissements sexistes et la violence sexuelle
- la sensibilisation autour de la lutte contre les violences conjugales

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

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1er de la convention collective nationale du Bricolage.

## **Article 2 – L'accès à l'emploi et le recrutement**

### **2.1. - Mixité et diversité des embauches**

Les signataires souhaitent que les effectifs de la branche atteignent un équilibre entre la proportion de femmes et d'hommes ainsi qu'une diversité de profils.

Ils constatent qu'en 2020, la part des femmes dans les effectifs est de 43% et souhaitent pour cela augmenter le pourcentage de salariés femmes dans la branche et plus particulièrement augmenter le nombre de femmes dans les effectifs des personnels d'encadrement, agents de maîtrise et cadres.

Les signataires rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes, dans le respect de l'article L.1132-1 du code du travail.

Afin d'assurer un recrutement équilibré entre les femmes et les hommes et une diversité de profils, les entreprises appliqueront des critères objectifs de recrutement tels que l'expérience professionnelle, les qualifications et les compétences.

Ainsi :

- les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et gérées de manière non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. Aucune mention précisant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées.
- les entreprises mettront en place dans la mesure du possible des équipes de recrutement mixtes.
- au cours des entretiens de recrutement, les entreprises ne devront pas interroger les candidats sur la composition de leur famille, sur leur orientation sexuelle et pour les femmes sur leur souhaits ou projets de maternité.
- les signataires invitent les entreprises à ce que les salariés chargés du recrutement ainsi que les managers soient sensibilisés et formés à la mixité et à la non-discrimination.

Les signataires conviennent que des actions de communication et d'information contribuent à modifier les représentations collectives et à accélérer l'évolution des mentalités et à lutter contre les stéréotypes.

La branche recherchera à développer une communication auprès de partenaires externes (Éducation Nationale, organismes de formation, Pôle Emploi...) informant de la politique d'égalité professionnelle menée par les entreprises de la branche.

Cette communication aura pour but notamment d'attirer des candidatures féminines sur les postes occupés en majorité par les hommes et des candidatures masculines sur les postes occupés en majorité par les femmes.

L'Etat a mis en place un dispositif d'aide au financement d'actions en faveur de la mixité des emplois qui s'appelle le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Il est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.

Les entreprises peuvent se renseigner sur cette aide auprès de leur Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

## **2.2. - Mixité et diversité des embauches en alternance**

Les recrutements en alternance sont un levier fort pour faire évoluer la structure des effectifs vers davantage de mixité. En effet, ils peuvent déboucher sur un emploi durable et contribuer à une répartition plus équilibrée des effectifs entre les femmes et les hommes.

Ainsi, les entreprises porteront une attention particulière temporairement, et jusqu'à ce que l'objectif d'équilibre soit atteint, aux candidatures féminines, dans le cadre d'une étude des candidatures à compétences égales, pour les contrats en alternance (contrats de professionnalisation et contrats en apprentissage) et s'efforceront de renforcer la présence des femmes parmi les alternants.

## **Article 3 – La promotion professionnelle et le déroulement de carrière**

### **3.1. - L'accès des femmes aux postes à responsabilité**

Les signataires constatent qu'entre 2011 et 2020, la part des femmes parmi les agents de maîtrise est passée de 39% à 42% et de 30% à 37% parmi les cadres.

Il est constaté une progression des femmes dans les postes à responsabilité et les signataires souhaitent continuer à voir progresser la part des femmes sur des postes d'encadrement.

Plusieurs leviers peuvent être mis en place par les entreprises, avec notamment le fait de faire connaître en interne les postes disponibles et d'étudier systématiquement les candidatures internes sur les postes ouverts au recrutement.

Par ailleurs, les entreprises veillent à prendre en compte les souhaits d'évolution exprimés par leurs salariés lors des entretiens professionnels et à proposer des évolutions et des mobilités inter-filières en adéquation.

### **3.2. – Les passerelles et les mobilités inter-filières**

Les signataires constatent que le risque de « cloisonnement » au sein d'une filière peut constituer un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

Ils relèvent qu'en 2020 :

- 48% des salariés femmes occupent des emplois dans la filière « caisse » contre 5% d'hommes
- 34% des femmes occupent des emplois dans la filière « vente » contre 59% d'hommes
- 8% des femmes occupent des emplois dans la filière « logistique » contre « 31% d'hommes

La filière « caisse » offre un nombre de postes permettant une évolution professionnelle plus faible que celui des filières « vente » et « logistique » notamment. Ainsi, les passages du secteur « caisse » vers d'autres secteurs tels que les secteurs « vente » ou « logistique » pourraient favoriser davantage l'accession des salariés femmes à des postes plus diversifiés leur permettant une évolution professionnelle.

Ainsi, afin de faciliter les évolutions professionnelles, les entreprises favorisent ainsi la mobilité inter-filières en communiquant, tous les trimestres, par tout moyen accessible aux salariés la liste des postes ouverts au recrutement.

### **3.3. – Les entretiens professionnels**

Les signataires rappellent que la mise en œuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences doit être de nature à permettre une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences, et les aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail ou de tout autre critère discriminant.

## **Article 4 – La formation**

Les signataires conviennent que la formation est un élément essentiel de la construction des parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises tendent à créer par la formation les conditions d'une occupation mixte de tous les emplois entre les femmes et les hommes. La formation est en effet un outil

susceptible de faire évoluer les femmes vers des métiers occupés majoritairement par des hommes et inversement.

#### **4.1. - Egalité d'accès entre les hommes et les femmes au plan de développement des compétences**

Les signataires constatent, d'après les données 2020 du rapport de branche, que les stagiaires du plan de développement des compétences confiés à l'OPCO sont à 62% des hommes et à 38% des femmes.

Même si ces chiffres ne reflètent pas l'entière situation des entreprises de la branche étant donné que seules les entreprises de moins de 50 salariés versent leur plan de développement des compétences à L'Opcommerce, les signataires souhaitent favoriser un meilleur accès des femmes aux formations du plan de développement des compétences des entreprises.

#### **4.2. – Accès facilité à la formation**

Les parties conviennent de renforcer l'accès des femmes à la formation professionnelle en mettant en œuvre un certain nombre de dispositions visant à lever les éventuels freins à la formation, notamment celui du déplacement vers un centre de formation éloigné du lieu de travail.

Ainsi les entreprises peuvent par exemple développer de nouveaux modes d'apprentissage qui facilitent le déploiement et l'accès à la formation des salariés depuis leur lieu de travail ou leur domicile, tels que les formations en ligne, les apprentissages hybrides, les cours d'enseignement diffusés sur internet (MOOC), les applications informatiques de jeux à visée pédagogique, etc... Des formations courtes et modulaires peuvent aussi être privilégiées pour faciliter l'accès à la formation et répondre aux attentes de certains salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que pour les actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail, les entreprises transmettent aux salariés la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins quatre semaines. Ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié.

Il est aussi demandé aux entreprises de prendre en charge par avance les frais prévisibles des salariés occasionnés par le départ en formation (tels que les frais de restauration, hébergement, transport, etc...).

### **Article 5 – L'égalité salariale**

#### **5.1. - Principe général d'égalité de rémunération**

Les signataires rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants :

*« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».*

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer tout au long du parcours professionnel le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

*« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. » (art. L. 3221-4 du code du travail)*

Dans ce cadre, les signataires s'engagent à ce que le dispositif conventionnel de classification et de rémunération soit conforme à ce principe légal et ne puisse donc en aucun cas induire de discrimination entre les femmes et les hommes.

## **5.2. - Garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption**

*Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, 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. »*

## **5.3. - Réduction des écarts de rémunération**

Dès lors qu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, sa réduction est une priorité.

Les entreprises de la branche doivent analyser leur situation en matière de pratiques de rémunération afin de déceler les éventuels écarts injustifiés entre femmes et hommes. Une fois cette analyse effectuée, les entreprises devront prévoir un échéancier pour mettre en œuvre méthodologiquement les mesures de rattrapage de nature à assurer l'effectivité de l'égalité salariale.

Il y a lieu de rappeler que pour établir un diagnostic sur les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, les entreprises d'au moins 50 salariés disposent notamment de l'index sur les écarts de rémunération.

*Conformément à l'article D. 1142-4 du code du travail le niveau de résultat obtenu et les résultats obtenus pour chaque indicateur mentionné aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 « sont publiés annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du niveau de résultat et des résultats obtenus au titre de l'année en cours. A défaut, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. »*

Dans le prolongement de cette disposition, l'article L. 1142-9 du code du travail prévoit notamment que :

*« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en-deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique. »*

Conformément à l'article D. 1142-6 du code du travail : *« Les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, prévues à*

*l'article L. 1142-9, doivent être mises en œuvre dès lors que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est inférieur à soixante-quinze points. Elles sont publiées sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat et les résultats mentionnés à l'article D. 1142-4, dès lors que l'accord ou la décision unilatérale est déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-4 du même code. Elles sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à soixante-quinze points. En outre, l'employeur les porte à la connaissance des salariés par tout moyen »*

Enfin, l'article L. 2242-8 du code du travail dispose notamment qu'une pénalité « peut être appliquée, dans des conditions déterminées par décret, en l'absence de publication des informations prévues à l'article L. 1142-8 ou en l'absence de mesures définies dans les conditions prévues à l'article L. 1142-9. »

Le ministère du travail a également mis en ligne sur son site internet plusieurs outils pour faciliter le calcul de l'index :

- un simulateur-calculateur de l'index, [index-egapro.travail.gouv.fr](http://index-egapro.travail.gouv.fr). Il existe un tableur pour les entreprises de 50 à 250 salariés et un autre pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- des stages d'une demi-journée ou des autoformations en ligne pour les entreprises de 50 à 250 salariés, accessible *via* le site du ministère du travail ;
- des référents égalité salariale femmes-hommes (agents de terrain des DREETS)

Chaque Dreets doit désigner un ou plusieurs référents chargés d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salariés, à leur demande, pour mettre en œuvre les indicateurs et, le cas échéant, pour aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction. Le Ministère du travail publie sur son site la liste des référents.

## **Article 6 – L'articulation et la conciliation des temps de vie**

Les parties signataires souhaitent favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés dans les organisations d'entreprise.

### **6.1. – Mesures en faveur de la parentalité**

La FMB réalisera un guide de la parentalité, avec des fiches informatives et des réponses aux questions fréquemment posées par les salariés auxquelles les entreprises doivent répondre. Elle présentera un projet de guide à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche avant diffusion pour avis.

Il est rappelé que les absences ou la réduction d'activité résultant d'un congé lié à la parentalité ne peuvent constituer en aucun cas un frein à l'évolution professionnelle.

#### **a) Promotion des congés de parentalité**

Les signataires demandent aux entreprises de promouvoir auprès du deuxième parent les congés auxquels il peut prétendre dans le cadre de la parentalité et les congés de solidarité familiale.

Il est par ailleurs rappelé que l'article L.1225-16 du code du travail prévoit que le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois au maximum des examens médicaux obligatoires de la femme enceinte.

Pour les quatre autres examens médicaux obligatoires de la femme enceinte, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées à ces mêmes bénéficiaires.

Le salarié souhaitant bénéficier de ces autorisations d'absences doit prévenir son employeur dans le délai de prévenance compatible avec l'élaboration des plannings dans son entreprise.

#### **b) Prise en charge du congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Pendant les périodes légales de congé de paternité et d'accueil de l'enfant définies à l'article L.1225-35 du code du travail, le salarié bénéficiaire (conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement) percevra une indemnité égale aux appointements qu'il aurait normalement perçus, s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à l'occasion de ce congé, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

#### **c) Situation de la femme enceinte en entreprise et des salariés entrant dans un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) ou dons d'ovocytes**

Afin d'aider les entreprises et les salariés à vivre ces périodes de grossesse en entreprise, de parcours de procréation médicalement assistée (PMA) ou de dons d'ovocytes, la FMB proposera des éléments d'information et de communication pour qu'entreprises et salariés connaissent mieux les droits et obligations de chacun pendant ces périodes.

Il est par ailleurs rappelé que l'article L.1225-16 du code du travail prévoit que le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois au maximum des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées à ces mêmes bénéficiaires pour quatre autres actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Le salarié souhaitant bénéficier de ces autorisations d'absences doit prévenir son employeur dans le délai de prévenance compatible avec l'élaboration des plannings dans son entreprise.

#### **d) Situation pendant les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales**

Pour les salariés qui le souhaitent, il est possible de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique des ressources humaines durant les congés liés à la parentalité. Les entreprises peuvent en outre mettre à disposition les informations diffusées à l'ensemble des salariés qui seraient de nature à faciliter leur retour de congé.

#### **e) Droits acquis pendant les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales**

Les absences au titre des congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et ceux liés aux solidarités familiales sont assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des droits à ancienneté.

#### **f) Retour des salariés dans l'emploi**

L'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité notamment à l'issue « d'un congé de maternité », « d'un congé parental d'éducation », « d'un congé de proche aidant », « d'un

congé d'adoption », « d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ».

Au cours de cet entretien sont abordés les besoins d'accompagnement et de formation du salarié qui reprend son activité.

Pour garantir l'exercice de ce droit, l'employeur doit informer le salarié par tout moyen approprié.

L'article L. 6315-1 précise encore qu'il « peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste ».

En outre, conformément à l'article L. 1225-57 du code du travail, le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

### **g) Souplesse horaire pour les jours de rentrée scolaire**

Les salariés qui le souhaitent peuvent solliciter auprès de leur employeur un horaire de début de poste décalé afin d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire.

Les entreprises essaieront d'y faire droit, dans la mesure du possible, en fonction notamment des effectifs disponibles permettant ce décalage dans les plannings.

## **6.2. – Cadre de travail favorisant la mixité des emplois**

### **a) Horaires**

Il est rappelé que les entreprises seront soucieuses de respecter les horaires habituels de travail en positionnant le plus souvent les réunions dans le cadre de ces horaires, de respecter les temps de repos et d'aménager en conséquence les horaires de réunions.

### **b) Mobilité**

S'agissant de l'organisation de la mobilité géographique, les entreprises et les salariés rechercheront, dans la mesure du possible, des solutions qui prennent en compte les contraintes familiales des salariés et l'organisation des entreprises.

### **c) Passages à temps complet**

Par ailleurs, les signataires constatent qu'en 2020, 78% des femmes travaillent à temps complet contre 93% des hommes. La majorité des emplois à temps partiel concernent les emplois dans la filière « caisse ».

Afin de renforcer les possibilités de passer sur un emploi à temps plein ou à temps partiel, les entreprises s'engagent à :

- donner une priorité de passage à temps plein aux salariés à temps partiel lorsqu'un poste à temps complet se libère ;
- donner une priorité de passage à temps partiel aux salariés à temps plein lorsqu'un poste à temps partiel se libère ;
- faciliter le passage de la filière « caisse » vers les autres filières comprenant davantage d'opportunités de postes à temps plein ;

- de réfléchir à des possibilités de compléter le temps partiel en « caisse » pour atteindre un temps complet avec d'autres tâches comme par exemple, la vente, le réassortiment, etc...

#### **d) Télétravail**

Les entreprises ont par ailleurs la possibilité de recourir au télétravail : ce mode d'organisation du travail peut notamment permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés.

Les entreprises disposent d'un cadre juridique interprofessionnel de référence avec l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Elles peuvent mettre en place le télétravail selon trois possibilités :

- un simple accord entre l'employeur et le salarié, par tout moyen (accord oral, courriel, courrier...)
- un accord collectif
- une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique.

Les TPE-PME peuvent notamment se faire aider dans cette démarche de mise en place par l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).

#### **Article 7 – La lutte contre les harcèlements sexuel et moral, les agissements sexistes et la violence sexuelle**

La prévention et la lutte contre les agissements sexistes et les harcèlements sexuel et moral dans l'entreprise sont primordiales et concernent aussi bien les hommes que les femmes qui peuvent en être victimes ou auteurs.

##### **7.1 – Lutte contre le harcèlement moral**

Les signataires souhaitent traiter du harcèlement moral dans le présent accord car cette notion est très voisine de celle de discrimination et il peut être, entre autres, la manifestation de discriminations, fondée notamment sur le sexe et être lié à des agissements sexistes.

Le code du travail prévoit en son article L.1152-1 qu'aucun salarié ne doit subir « les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

La protection des victimes de fait de harcèlement moral en entreprise repose sur un mécanisme en deux temps :

- il est d'abord demandé aux entreprises d'empêcher que ne se développent des situations et des agissements de harcèlement moral, par la prévention et la prise en compte de ce risque ;
- et, dans un second temps, d'organiser une réaction immédiate et appropriée de l'entreprise, qui doit notamment diligenter une enquête après la dénonciation de faits de harcèlement par un salarié.

Le législateur a également mis en place, en cas de harcèlement moral, un mécanisme de médiation visant à éviter le passage à la phase contentieuse. La médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral, ou bien par l'auteur présumé de ce harcèlement. La médiation n'est possible que si toutes les parties à la médiation sont d'accord pour y participer.

Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions prévues par le code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel, et aux agissements sexistes.

L'employeur doit également informer par tout moyen les salariés, les stagiaires et les personnes en formation, du contenu de l'article 222-33-2 du code pénal qui sanctionne le harcèlement moral.

## **7.2 – Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle**

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail et implique tous les acteurs de l'entreprise dans leur prévention.

Les entreprises doivent aussi prendre en compte la prévention et la lutte contre ces agissements lorsqu'ils émanent de clients et sont commis dans l'entreprise.

La Direction générale du travail a réalisé un guide intitulé « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner ». Il est téléchargeable sur le site du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Pour prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, la loi oblige à désigner un à deux référents par entreprise :

- un référent, élu du personnel, est désigné dans les Comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises.
- les entreprises de 250 salariés ou plus doivent en plus nommer un référent sur le sujet pour réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

Les entreprises communiqueront autour de l'existence de ces référents, notamment en affichant leurs coordonnées afin qu'ils puissent être contactés par les victimes et témoins de faits susceptibles d'être qualifiés d'harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes.

Il est rappelé que les entreprises doivent aussi communiquer :

- les coordonnées de la médecine du travail, de l'inspection du travail, du Défenseur des droits,
- les dispositions de l'article 222-33 du code pénal (définition pénale du harcèlement sexuel et sanctions encourues),
- ainsi que les actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel.

Les entreprises doivent en outre mettre à jour le volet RPS (risques psycho-sociaux) du DUER (document unique d'évaluation des risques) avec un focus sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

## **Article 8 – Sensibilisation autour de la lutte contre les violences conjugales**

Les violences verbales, physiques, psychologiques, sexuelles commises sur une femme ou sur un homme, par un conjoint, concubin ou partenaire lié par le PACS ou un ancien conjoint, concubin ou partenaire pacsé sont interdites et punies par la loi.

D'après l'enquête Cadre de vie et sécurité du ministère de l'Intérieur, en moyenne annuelle sur la période 2011 à 2018, 295 000 personnes âgées de 18 à 75 ans vivant en ménage ordinaire se sont déclarées victimes de violences physiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint. Parmi celles-ci on dénombre 72 % de femmes (soit 213 000) et 28% d'hommes.

Ces violences conjugales sont peu fréquemment suivies de plaintes, en particulier lorsqu'il s'agit d'agressions à caractère sexuel.

En 2019, au niveau France entière (y compris les collectivités d'outre-mer), les forces de sécurité ont enregistré un peu plus de 142 000 victimes de violences commises par leur partenaire (soit une hausse de 16 % sur un an), dont près de 126 000 femmes. Il s'agit majoritairement, comme en 2018, de violences volontaires ayant entraîné ou non une incapacité totale de travail.

Ces violences ont des répercussions importantes sur la santé psychologique des victimes et entraînent des perturbations dans leur vie quotidienne, personnelle et professionnelle.

Les signataires estiment que les entreprises de la branche doivent prendre part à la lutte contre ces violences dont les femmes sont majoritairement les victimes en informant et en sensibilisant les salariés aux différents dispositifs d'écoute et d'accompagnement mis en place par le gouvernement.

Il s'agit de deux numéros d'écoute nationaux :

- **le 3919, Violence Femmes Info** : numéro national de référence d'écoute téléphonique et d'orientation à destination des femmes victimes de violences (toutes les violences, violences conjugales, violences sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, violences au travail), de leur entourage et des professionnels concernés. Anonyme, accessible, gratuit depuis un poste fixe ou mobile en métropole, comme dans les départements d'outre-mer, ce numéro national garantit une écoute, une information, et, en fonction des demandes, une orientation adaptée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge.
- **le 116 006 Victimes** : géré par France Victimes et ses associations. Numéro gratuit ouvert 7 jours sur 7, 365 jours par an. Il permet à toute personne qui s'estime victime d'une infraction (atteintes aux biens, aux personnes, accidents de la circulation, événements collectifs, attentats) ou d'une catastrophe naturelle d'être aidée par un professionnel, en temps réel dans le respect de son anonymat.

Les entreprises de la branche s'engagent à communiquer sur l'existence de ces numéros d'écoute par tout moyen (affichage, intranet, plaquettes, etc...).

## **Article 9 – Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

En application de l'article L.2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que l'objet du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L.2232-10-1 du code du travail.

## **Article 10 - Suivi de l'accord**

Cet accord fera l'objet d'un suivi annuel par la CPPNI sur sa mise en œuvre effective, notamment par l'examen des indicateurs sexués définis par les partenaires sociaux dans le cadre du rapport de branche, établi par L'Observatoire des métiers de la branche hébergé au sein de L'Opcommerce, et présentés dans un rapport spécifique de situation comparée.

## **Article 11 - Les modalités conventionnelles de l'accord**

### **11.1 - Durée de l'accord, date d'application et révision**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et introduisant une demande devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

### **11.2 – Notification, dépôt et demande d'extension**

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé après l'observation du délai d'opposition, à la Direction Générale du Travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.