

**Accord du 22 octobre 2008  
en faveur de l'égalité hommes/femmes  
dans la branche du commerce des articles de sports et équipements de loisirs**

**Article 1 : Objet de l'accord**

Dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche du commerce des articles de sports et équipements de loisirs ont décidé d'encourager et de développer toute action visant à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle sont des sujets de société qui relèvent de la prise de conscience et de l'implication de l'ensemble des acteurs privés et publics, individuels et collectifs afin de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes. Dans ce cadre, les parties signataires considèrent que cet accord constitue une contribution à la valorisation de l'égalité des droits et de traitement au niveau de la branche.

De plus, et au-delà de la dimension éthique qui sous-tend cette démarche, les parties signataires considèrent que la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est un facteur de développement économique et social.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent

- obtenir l'engagement de tous les acteurs de la branche (chacun en fonction de son degré de responsabilité) pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tant dans l'accès à l'emploi et à la formation, qu'en matière de rémunération et de parcours professionnel
- et mobiliser les entreprises en privilégiant une approche qualitative plutôt que quantitative permettant à chacune d'elles, selon sa taille et son organisation, de participer à cette évolution et de partager des bonnes pratiques.

**Article 2 - Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et à chacun de leurs établissements dont l'activité principale est le commerce, la réparation ou la location d'articles de sports et de loisirs, conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la Convention Collective Nationale du Commerce des Articles de Sports et Equipements de Loisirs, issu de l'avenant du 4 avril 2001, modifié par l'avenant du 17 mars 2005.

### **Article 3 - Mobilisation et sensibilisation des acteurs**

Les signataires du présent accord conviennent que des actions de communication et d'information contribuent à modifier les représentations collectives et accélérer l'évolution des mentalités.

Toute démarche de changement dans la branche implique au préalable la sensibilisation et l'engagement des chefs d'entreprises et des équipes de direction.

Une attention particulière sera ainsi portée aux outils de communication, internes et externes, adaptés aux caractéristiques des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. En outre, les outils de communication interne sur ce thème pourront être réalisés en concertation avec les Institutions représentatives du personnel.

Les entreprises pourront, par exemple, veiller aux illustrations de leur plaquette ou documents d'information, sensibiliser aux enjeux de l'égalité lors des journées d'intégration ou enrichir leur site internet par des pages dédiées à cette problématique.

Par ailleurs, les entreprises et les partenaires privilégiés de la branche en matière de formation professionnelle pourront être associés, par la branche, aux actions en faveurs de l'égalité hommes/femmes.

### **Article 4 - Recrutement**

Les organisations signataires rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son appartenance à l'un ou l'autre sexe et que la définition des différents niveaux de la classification issue des accords des 21 et 22 mars 2003 est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent veiller :

- à ce que la rédaction des offres d'emploi soit non sexuée et formulée de façon objective et non discriminante ; il faut par exemple employer dans les annonces les dénominations au masculin et au féminin quand elles existent (par exemple hôte/hôtesse, vendeur/vendeuse, caissier/caissière...) ou, lorsque la dénomination n'existe qu'au masculin ou qu'au féminin, rajouter la mention H/F (exemple chauffeur H/F) ;

- à appliquer, quels que soient les candidats, des critères objectifs de recrutement tels que l'expérience et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoirs et savoir faire ;
- lors des entretiens de recrutement, à ne pas interroger les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité ;
- à mettre en place ou développer des procédures de recrutement exemptes de toute forme de discrimination, que les recrutements soient effectués en interne ou par l'intermédiaire de cabinets spécialisés ;
- et, dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres.

En outre, et en matière d'orientation professionnelle, des coopérations pourront être recherchées avec le monde éducatif et des organismes de formation afin que des métiers à dominante technique reflètent bien l'égalité d'accès des hommes et des femmes.

### **Article 5 - Formation professionnelle**

Les organisations signataires du présent accord conviennent que la formation est un facteur-clé pour le maintien dans la qualification, la promotion et l'évolution des compétences de chaque salarié.

Elles rappellent que l'accord de branche du 12 mai 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle prévoit différentes mesures en faveur des hommes et des femmes au retour de leur congé parental, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation.

D'autre part, les entreprises de la branche veilleront à ce que les formations soient identiques pour les hommes et les femmes.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence pour un congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Par ailleurs et afin de faciliter la reprise de travail après une absence pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation, les entreprises sont invitées à développer la pratique des entretiens professionnels et, lorsqu'une remise à niveau s'avère nécessaire, la mise en œuvre de périodes de professionnalisation, selon les dispositions de l'accord de branche relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Les entreprises pourront se référer au guide indicatif sur l'entretien professionnel élaboré par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

### **Article 6 : Prise en compte des contraintes liées à la maternité et à la parentalité**

### **Article 6-1 : Maternité**

Les signataires du présent accord rappellent que la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs prévoit des dispositions en faveur des femmes enceintes. Ainsi en est-il de l'article 64 :

- "Dès le 4e mois de la grossesse, les employées bénéficieront d'une pause d'un 1/4 d'heure dans la journée".
- "Pendant la durée du congé de maternité, les employées ayant au moins 2 ans de présence dans l'établissement à la date de l'accouchement percevront leur salaire, déduction faite des indemnités de la sécurité sociale".

Les organisations signataires rappellent également que les femmes enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires pendant la période prénatale.

Les entreprises veilleront par ailleurs à adapter les conditions de travail des salariées enceintes afin d'éviter la station debout prolongée, le port de charges lourdes...

### **Article 6-2 : Parentalité**

Des dispositions conventionnelles sont également déjà prévues en faveur des pères et mères en cas de maladie de leur(s) enfant(s) par l'article 53 de la Convention Collective :

"Sous réserve de comptabiliser un an de présence dans l'entreprise et sur présentation d'un certificat médical justifiant une présence indispensable du père ou de la mère pour garder un enfant malade de moins de 15 ans, des congés rémunérés seront accordés dans la limite de 6 jours par an à compter du jour anniversaire d'entrée du salarié dans l'entreprise, pour l'ensemble des enfants selon les modalités suivantes :

- 3 jours en cas d'hospitalisation,
- 3 jours en cas de maladie.

Le congé sera accordé dans le cas où les deux parents travaillent et dans la mesure où l'autre parent ne prendra pas un congé pour la même raison.

Le congé sera également accordé au parent assurant seul la charge de l'enfant.

Dans le cas où les deux parents travaillent dans la même entreprise, il ne pourra être accordé plus de 6 jours de congé pour les deux.

Par ailleurs, le salarié pourra négocier avec l'employeur la possibilité de prendre quelques jours de congé non rémunérés ou une réduction de son temps de travail pendant la durée de la maladie de l'enfant."

De plus, les organisations signataires incitent les entreprises à intégrer la maternité et l'adoption dans la gestion de carrière, en adoptant ou développant par exemple l'une des mesures suivantes :

- préparer l'accueil du ou de la salarié(e) lors de son retour dans l'entreprise,
- permettre au ou à la salarié(e), avant son départ en congé maternité ou d'adoption et/ou à son retour dans l'entreprise, de bénéficier d'un entretien individuel afin d'envisager les conditions de sa reprise de travail. Pourront, par exemple, être prises en considération les nouvelles opportunités et contraintes liées à la situation personnelle du ou de la salarié(e) (notamment pour les familles monoparentales) et à la situation de l'entreprise-;
- proposer au ou à la salarié(e), pendant le congé lié à la maternité ou à la parentalité, d'être destinataire des informations générales adressées à l'ensemble des salariés ;

Les entreprises sont invitées à être attentives à l'aménagement du temps de travail afin d'aider, dans la mesure du possible, à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, notamment quand un ou une salarié(e) demande à bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

### **Article 7 : Parcours professionnel, promotion et mobilité**

Tous les salariés, hommes et femmes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion doivent être les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les entreprises auront intérêt à porter une attention soutenue aux critères retenus dans les définitions d'emploi afin de supprimer, le cas échéant, les critères qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès et à vérifier que les procédures d'évaluation des salariés n'induisent pas ou ne permettent pas de discriminations directes ou indirectes.

### **Article 8 - Travail à temps partiel**

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

De plus, des garanties particulières ont été prévues tant par la Convention Collective que par l'accord du 26 avril 1993 relatif au travail à temps partiel, notamment en ce qui concerne la durée minimale de travail et l'encadrement de la coupure de la journée.

Par ailleurs, l'article 6 de l'accord précité précise que « les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps

complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique ».

### **Article 9 - Egalité salariale**

Les signataires rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le respect de ce principe constitue un des éléments essentiels de la dynamique de l'égalité professionnelle.

Les éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les organisations signataires rappellent que les personnes qui ont été absentes en raison d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption bénéficient à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

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

Des données chiffrées sur la situation comparée des hommes et des femmes seront présentées chaque année, notamment sur la base des travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et dans le cadre du rapport de branche,.

Par ailleurs, la Commission Paritaire de la branche pourra répertorier les bonnes pratiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises de la branche et par les entreprises d'autres secteurs d'activité.

### **Article 11 : Dispositions finales**

#### **Article 11-1 : Entrée en application et extension**

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le Code du travail. Il sera l'objet des formalités d'extension prévues par le Code du travail.

#### **Article 11-2 : Portée de l'accord**

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés

Article 11-3: durée et modalité de révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.  
Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 22 octobre 2008

**SIGNATAIRES**

Fédération professionnelle des entreprises  
du sport et des loisirs (FPS)

Fédération Nationale des Distributeurs de Véhicules  
de Loisirs (DICA)

Fédération des Services CFDT

Chambre Syndicale des Armuriers et  
Commerçants Détaillants en Armes et Munitions

Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et  
des Services CFE-CGC

Fédération des Syndicats, Commerce, Service et Force de  
vente CFTC