

# L'ACCORD EGALITE FEMMES HOMMES DANS LA CHIMIE

## TABLEAU RECAPITULATIF

Septembre 2025



### FICHE

### TECHNIQUE

Le tableau ci-dessous résume les principales dispositions de l'accord de branche du 25 juin 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la chimie, ayant un **impact direct dans vos entreprises**. Les autres mesures, qui ne sont d'application directe, ne sont pas évoquées dans le tableau ci-contre.

*Pour toutes précisions complémentaires, vous reporter à la circulaire sociale S2507 du 25 juillet 2025.*

Thème	Dispositions légales	Anciennes dispositions conventionnelles	Nouvelles dispositions conventionnelles (accord du 25 juin 2025, entré en vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2025)
Recrutement non discriminant	Article L1131-2 du code du travail : « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. »		Article 5 : Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les salariés exclusivement chargés de missions de recrutement doivent également bénéficier de mesures de sensibilisation au recrutement non discriminant, au moins 1 fois tous les 5 ans.

Thème	Dispositions légales	Anciennes dispositions conventionnelles	Nouvelles dispositions conventionnelles <i>(accord du 25 juin 2025, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2025)</i>
Congé maternité : indemnisation	Articles L313-1 à L313-7 et R313-3 à R313-17 du code de la sécurité sociale : indemnisation durant 16 semaines (26 si 3 <sup>ème</sup> enfant et plus, 34 en cas de grossesse gémellaire, 46 en cas de triplés ou plus).	Article 14-3 des clauses communes : indemnisation complémentaire du congé de maternité pendant 14 semaines	Article 9-3 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- indemnisation complémentaire du congé de maternité pendant la <b>durée légale</b> du congé de maternité (soit, à date, 16 semaines), après <b>1 an de présence effective</b> dans l'entreprise.</li> <li>- <b>Conditionnement du versement</b> des indemnités complémentaires maternité au versement des indemnités journalières de maternité versées par la Sécurité Sociale, réputées servies entièrement.</li> </ul>
Congé paternité : indemnisation	Articles L331-8 et R331-1 à R331-17 du code de la sécurité sociale.		Article 9-4 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>indemnisation complémentaire</b> du congé de paternité <b>pendant la durée légale</b> du congé de paternité (et le cas échéant, pendant l'hospitalisation de l'enfant dans la limite de 15 jours maximum) après <b>1 an de présence effective</b> dans l'entreprise.</li> <li>- <b>Conditionnement du versement</b> des indemnités complémentaires paternité au versement des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, réputées servies intégralement.</li> <li>- Maintien de <b>100% de la rémunération brute</b> dans la limite du PMSS et à <b>80% au-delà</b>.</li> </ul>

Thème	Dispositions légales	Anciennes dispositions conventionnelles	Nouvelles dispositions conventionnelles (accord du 25 juin 2025, entré en vigueur le 1 <sup>er</sup> septembre 2025)
Temps de travail femmes enceintes	/	Article 14-2 des clauses communes : « A partir du 3 <sup>ème</sup> mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction d'une demi-heure de leur horaire normal de travail, qu'elles utiliseront à leur convenance, notamment par des pauses en cours de journée. En accord avec leur chef de service, elles pourront grouper ces réductions d'horaire dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaire ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération. »	Article 9-3 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- A partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction d'une demi-heure de leur horaire normal de travail.</li> <li>- <b>A partir du 6<sup>ème</sup> mois</b> de grossesse, la réduction d'horaire passe à <b>1 heure</b> quotidienne.</li> </ul> <p>Cette réduction d'horaire ne doit entraîner aucune diminution de rémunération, <b>y compris les primes</b> visées à l'article 22.7 des clauses communes (<i>primes, gratifications, indemnités, ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de salaire, etc., à la seule exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais</i>).</p>
Changement temporaire d'activité de la femme enceinte	Articles L1225-7, L1225-9 et L1225-13 du code du travail : le changement d'affectation de la femme enceinte n'entraîne aucune diminution de la rémunération.	Article 14-2 (§3) : garantie du salaire minimum mensuel correspondant au coefficient de son emploi antérieur.	Article 9-3 : <b>aucune diminution de rémunération</b> du fait d'un changement temporaire d'activité de la femme enceinte, <b>y compris les primes</b> visées à l'article 22-7 des clauses communes ( <i>primes, gratifications, indemnités, ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de salaire, etc., à la seule exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais</i> ).

<b>Femmes allaitantes</b>	Articles L1225-30 et suivants, articles R1225-5 et suivants du code du travail.	Article 14-5 des clauses communes : pendant une durée maximum d'un an (à compter du jour de la naissance), les femmes allaitantes bénéficient d'une demi-heure matin et une demi-heure l'après-midi pour allaiter, sans réduction de rémunération.	Article 9-3 : pendant une durée maximum d'un an (à compter du jour de la naissance), les femmes allaitantes bénéficient d'une demi-heure matin et une demi-heure l'après-midi pour allaiter.  Ce temps n'entraîne aucune réduction de leur rémunération, y compris les primes visées à l'article 22.7 des clauses communes ( <i>primes, gratifications, indemnités, ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de salaire, etc.</i> , à la seule exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais).
<b>Congé pour élever un enfant</b>	Congé parental d'éducation : articles L1225-47 et suivants du code du travail.	Article 14-4 des clauses communes : Autorisation d'absence non payée de 2 ans pour élever son enfant.	Article 9-3 : autorisation d'absence non payée de 2 ans pour élever son enfant, <b>sans préjudice de l'application d'un congé parental d'éducation légal</b> (le congé légal et le congé conventionnel peuvent s'exercer successivement).  <b>Information</b> de la salariée par l'employeur à faire sur la <b>couverture prévoyance</b> dans ce cadre.
<b>Endométriose et adénomyose invalidantes</b>			Article 10 : <b>non-application de la condition d'un an de présence effective</b> pour le droit à l'indemnisation complémentaire maladie en cas d'endométriose ou adénomyose invalidantes, médicalement constatées (arrêt de travail + certificat médical établi par un médecin attestant de cette pathologie).
<b>Violences domestiques</b>			Article 12 : une attention particulière est portée aux victimes de violences conjugales : <b>faciliter les absences</b> pour opérer les démarches nécessaires et <b>adapter la rémunération</b> .