

Brochure n° 3134

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2205. – NOTARIAT**

ACCORD DU 18 AVRIL 2019

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

NOR : *ASET1950826M*

IDCC : 2205

Entre :

CSN ;

SNN,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail dans les offices, après la signature de quatre accords sur :

- le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- la prévention et la gestion des risques psychosociaux ;
- le télétravail ;
- et la déconnexion,

les partenaires sociaux du notariat ont décidé de travailler sur l'égalité entre les femmes et les hommes en application de l'article L. 2241-1 du code du travail qui dispose que les organisations liées par une convention de branche se réunissent, au moins une fois tous les 4 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, les agissements sexistes et la violence sexuelle.

Pour mener cette négociation dont ils soulignent toute l'importance, ils ont étudié les chiffres du rapport annuel sur l'activité économique et sociale et relevé qu'en 2017, 83,73 % des salariés du notariat étaient des femmes dont :

- 25,25 % de celles travaillant à temps complet étaient cadres (41,45 % des hommes) ;
- 57,24 % avaient une rémunération inférieure au salaire annuel moyen (39,21 % des hommes) ;
- 76,86 % avaient bénéficié d'une formation au cours de l'année (90,19 % des hommes).

Par ailleurs, les femmes représentaient 9 salariés à temps partiel sur 10 dans la branche, sans qu'il soit possible de déterminer s'il s'agissait d'un temps partiel subi ou choisi.

Forts de ce constat, ils ont souhaité susciter une prise de conscience des employeurs du notariat, rappeler les obligations légales et accompagner les offices pour que soit détectée et bannie toute pratique discriminatoire, en retenant les cinq problématiques suivantes :

- le recrutement ;
- les salaires ;
- les promotions et le déroulement de carrière ;
- la formation ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objet*

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que les femmes et les hommes aient les mêmes droits et les mêmes obligations dès lors qu'ils sont placés dans des situations professionnelles identiques.

Le respect de cette égalité de traitement s'impose à l'employeur, dès la phase de recrutement et tout au long de la relation de travail.

L'article 31 de la convention collective nationale du notariat rappelle que « les dispositions du code du travail relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent être respectées par les offices en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi. »

## **Article 2**

### *Recrutement*

Le processus de recrutement exclut toute pratique directement ou indirectement discriminante.

Il favorise autant que possible la mixité des emplois au sein de l'office.

Il respecte les principes fondamentaux qui suivent.

La rédaction de l'offre d'emploi doit être neutre, sans mention relative au sexe du candidat ou à sa situation de famille, ni stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre des sexes de postuler.

Les critères qui conduisent au choix d'un candidat doivent être objectifs et se fonder notamment sur ceux définis à l'article 15.1 de la convention collective nationale.

Aucun refus d'embauche ne peut être motivé par la prise en considération du sexe du candidat, de sa situation de famille ou de son état de grossesse.

La classification et la rémunération proposées à l'embauche respectent les dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale, sans différenciation d'application fondée sur le sexe du candidat.

## Article 3

### *Salaire*

#### 3.1. Principe d'égalité

Les salariés placés dans une situation professionnelle identique doivent percevoir une rémunération identique.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail « 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 ».

Le salaire à prendre en compte pour l'application de cette règle est défini par l'article L. 3221-3 du code du travail comme étant : « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ».

#### 3.2. Application des critères classants

La classification des salariés telle qu'elle est prévue à l'article 15 de la convention collective nationale permet de déterminer le salaire minimum auquel le salarié peut prétendre. Cette classification est fondée sur un principe de critères classants dont l'application doit être strictement neutre.

Aucune différenciation fondée sur le sexe du salarié ne peut être opérée dans l'application de ces critères classants, tant au moment de l'embauche du salarié que tout au long de la relation de travail.

#### 3.3. Offices d'au moins 50 salariés

Les offices qui emploient au moins 50 salariés sont tenus :

- de négocier un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, d'établir un plan d'action dans les conditions prévues par la loi ;
- de mesurer la différence de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le non-respect de ces obligations entraîne l'application de pénalités légales.

## Article 4

### *Promotions et déroulement de carrière*

#### 4.1. Entretien annuel d'évaluation

L'entretien annuel d'évaluation permet d'instaurer un dialogue entre l'employeur et le salarié sur l'activité professionnelle de ce dernier, ses résultats et ses objectifs, dans les conditions précisées à l'article 16 de la convention collective nationale. À l'issue de cet entretien, une fiche de synthèse est établie dans laquelle sont notamment consignés les orientations et les engagements convenus par les deux parties.

Il appartient à l'employeur de s'assurer, par une étude d'ensemble des fiches de synthèse des entretiens annuels d'évaluation de tous les salariés, que les engagements pris ne conduisent à aucune conséquence discriminatoire et assurent une égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'augmentation de salaire, de départ en formation et de promotion.

#### 4.2. Entretien professionnel

Tous les 2 ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1.

Cet entretien professionnel 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 ou d'un congé d'adoption.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui permet d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

#### 4.3. Travail à temps partiel

L'article 9 de la convention collective nationale organise les conditions du recours au travail à temps partiel dans le notariat. Il précise que :

- les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés et doivent notamment bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation ;
- 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, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, l'employeur ayant l'obligation de porter à la connaissance des salariés de l'office la liste des emplois vacants ou à créer.

Toute embauche à temps partiel doit être motivée par l'activité de l'office et le poste concerné.

#### 4.4. Maternité

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité.

La salariée bénéficie du statut protecteur prévu par la loi pendant sa grossesse et jusqu'à son retour de congé de maternité, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 et suivants du code du travail.

En application de l'article L. 1225-16 du code du travail, la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou 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 également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

La demande de télétravail à titre temporaire pendant la grossesse formulée par une salariée sera étudiée avec attention, dans le respect des dispositions de l'accord de branche du 14 juin 2018.

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur anticipe le retour de congé de maternité de la salariée et l'accompagne dans sa reprise de travail en organisant un entretien professionnel comme prévu à l'article 4.2 ci-avant et lui assure, le cas échéant, un accès prioritaire à la formation.

En application de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite du congé de maternité, 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.

#### 4.5. Parentalité

Dans les offices, une attention particulière doit être portée à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La prise des congés liés à la vie familiale prévus par l'article 19 de la convention collective nationale et l'article L. 3142-1 du code du travail est favorisée ainsi que celle des congés de présence parentale et de proche aidant définis aux articles L. 1225-62 et L. 3142-16 du code du travail.

Sous réserve de son autorisation, le parent absent dans le cadre d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation reste destinataire des informations d'ordre général concernant l'office.

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie familiale, l'employeur :

- veille à planifier les réunions durant les horaires habituels de travail des salariés concernés ;
- étudie avec attention et bienveillance les demandes présentées par les parents de jeunes enfants d'aménagement d'horaires (par exemple le jour de la rentrée scolaire) et de télétravail.

### Article 5

#### *Formation*

##### 5.1. Obligations de la convention collective nationale

L'article 29.1.2.1 de la convention collective nationale impose aux employeurs de proposer à chacun des salariés de l'office une ou plusieurs actions de formation, par période quadriennale et dans la limite de 2 jours ouvrables minimum, dans des conditions qui y sont détaillées.

Il appartient à chaque employeur de proposer des actions de formation, en prenant en compte les contraintes familiales, dans des conditions qui favorisent le départ en formation du salarié, notamment en privilégiant le cas échéant des formations à distance.

##### 5.2. Formation au retour d'un congé pour événement familial de longue durée

L'employeur organise l'entretien professionnel avec le salarié qui reprend le travail après un arrêt de longue durée lié à un événement familial et lui propose, le cas échéant, une formation.

### Article 6

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

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose que :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Le harcèlement sexuel est un délit défini et puni dans les conditions prévues par l'article 222-33 du code pénal.

L'article L. 1142-2-1 du code du travail précise que : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou de violence sexuelle, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Une sanction spécifique à ces agissements peut être prévue dans le règlement intérieur s'il existe.

Ces actes pouvant être le fait de salariés de l'office ou de tierces personnes (client, intervenant extérieur...), l'employeur est vigilant à l'environnement de travail et aux propos tenus sur le lieu de travail.

Il communique sur sa politique en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le respect des dispositions du code du travail.

## **Article 7**

### *Dispositions de suivi*

Au mois de février de chaque année, à l'occasion de l'étude du rapport sur l'activité économique et sociale du notariat, les partenaires sociaux réunis en CPPNI portent une attention particulière à l'évolution des données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le cas échéant, ils transmettent à la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des sujets d'étude destinés à approfondir leur réflexion.

## **Article 8**

### *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux du notariat ont considéré qu'un accord portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 dans la mesure où la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## **Article 9**

### *Champ d'application et entrée en vigueur*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 2 mai 2019.

## **Article 10**

### *Révision et dénonciation*

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

## **Article 11**

### *Publicité, dépôt et extension*

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 18 avril 2019.

(Suivent les signatures.)