

**Accord du 13 juillet 2023**  
relatif à la lutte contre la discrimination

NOR : ASET2350946M

IDCC : 2205

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CSN ;**

**SNN ;**

**UNNE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**SNCTN CGC ;**

**FGCEN FO ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans la continuité de l'accord relatif à la lutte contre le harcèlement au travail dans le notariat conclu le 15 décembre 2022, les partenaires sociaux de la branche ont poursuivi leur démarche en abordant la problématique de la discrimination et rappellent leur volonté de lutter contre toute forme de discrimination aussi bien au moment de l'embauche d'un salarié qu'à l'encontre des salariés en poste.

À l'image de l'accord de lutte contre le harcèlement et refusant là encore de se contenter de déclarations de principes, les partenaires sociaux font à nouveau le choix de s'engager dans des actions concrètes en apportant des outils de sensibilisation et d'accompagnement à destination de tous les professionnels de la branche. Ils entendent notamment porter une attention particulière aux discriminations à l'encontre des seniors ainsi que celles liées à la maternité, à l'engagement syndical ou au handicap.

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

Le présent accord a pour objet de déterminer des actions de prévention de la discrimination au travail et des dispositifs d'accompagnement des victimes, ainsi que les conditions de leur mise en œuvre.

## Article 2 | *Définition de la discrimination*

La discrimination est définie par le code du travail à l'article L. 1132-1 :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison :

- de son origine ;
- de son sexe ;
- de ses mœurs ;
- de son orientation sexuelle ;
- de son identité de genre ;
- de son âge ;
- de sa situation de famille ou de sa grossesse ;
- de ses caractéristiques génétiques ;
- de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes ;
- de son exercice d'un mandat électif ;
- de ses convictions religieuses ;
- de son apparence physique ;
- de son nom de famille ;
- de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
- ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap ;
- de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

Il est toutefois possible, dans certains cas, d'effectuer une discrimination dite positive afin de rétablir l'égalité des chances. Ainsi, il est possible de recourir à des différences de traitement qui répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

C'est le cas des discriminations fondées sur l'âge lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, des différences de traitement fondées sur l'inaptitude

constatée par le médecin du travail lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées, des mesures prises en faveur des personnes handicapées, des personnes résidant dans certaines zones géographiques et des personnes vulnérables en raison de leur situation économique lorsqu'elles visent à favoriser l'égalité de traitement.

La discrimination commise à l'égard d'une personne physique constitue un délit puni, à la date de signature du présent accord, de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

## **Article 3 | Actions de lutte contre la discrimination à l'embauche**

### **3.1. Sensibilisation**

Une action de sensibilisation à l'attention spécifique des professionnels du notariat et notamment de ceux qui concourent à un processus de recrutement sera mise en œuvre pour inciter tout recruteur à s'inscrire dans une démarche de non-discrimination.

Elle pourrait prendre la forme d'un tutoriel en ligne sur le portail intranet de la profession qui donnerait des outils spécifiques d'aide au recrutement exempt de discrimination.

### **3.2. Formation**

Le financement des formations sur le thème de la discrimination à l'embauche, à destination des publics concernés qui concourent à un processus de recrutement est prioritaire au titre du plan de développement des compétences.

### **3.3. Recrutement dans la branche**

Toute forme de discrimination à l'embauche doit être combattue. Les outils d'aide au recrutement doivent comporter des mentions relatives à la lutte contre les discriminations et mettre en œuvre les principes qui en découlent.

## **Article 4 | Actions de lutte contre la discrimination du salarié en poste et dispositifs de soutien aux victimes**

### **4.1. Actions de prévention**

#### **4.1.1. Sensibilisation**

Une action de sensibilisation à l'attention spécifique des professionnels du notariat, gratuite, bénéficiant à tous, sans autorisation préalable de l'employeur pour les salariés, sera mise en œuvre.

Elle pourrait prendre la forme d'un tutoriel en ligne sur le portail intranet de la profession.

#### **4.1.2. Formation**

Le financement des formations sur le thème de la discrimination au travail est prioritaire au titre du plan de développement des compétences.

#### **4.1.3. Information et procédure d'alerte**

Dans chaque office, l'employeur est tenu d'informer les salariés des dispositifs mis en place en application du présent accord. Il est incité à établir une procédure d'alerte dans des conditions adaptées à la taille de la structure de travail.

### **4.2. Dispositifs de soutien aux victimes**

Les victimes de discrimination sur le lieu de travail doivent être incitées à dénoncer les agissements qu'elles subissent. Elles doivent être écoutées et orientées dans leurs démarches.

#### 4.2.1. Dispositif de soutien psychologique

Le dispositif d'écoute téléphonique accessible gratuitement à tous les salariés du notariat déjà mis en place dans le cadre de la lutte contre le harcèlement au travail sera également accessible en cas de discrimination du salarié en poste dans un office notarial.

#### 4.2.2. Document d'information relatif à la lutte contre la discrimination au travail

Comme pour le harcèlement au travail un document d'information relatif à la discrimination du salarié sur son lieu de travail sera élaboré et mis en ligne sur le portail intranet de la profession.

Il apportera aux victimes les informations dont elles ont besoin pour les accompagner dans leurs démarches.

### Article 5 | *Mise en œuvre et suivi des actions de lutte contre la discrimination*

Les actions de prévention et les dispositifs de soutien aux victimes déterminés par le présent accord seront mis en œuvre dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

#### 5.1. Mise en œuvre des actions de prévention et des dispositifs de soutien aux victimes

La mise en œuvre des actions et des dispositifs déterminés aux articles 3 et 4 du présent accord sont confiés au conseil supérieur du notariat.

Un bilan de cette mise en œuvre sera réalisé et présenté aux partenaires sociaux réunis en CPPNI au mois de décembre 2023.

Ces actions de prévention et ces dispositifs de soutien aux victimes feront l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du notariat (CPPNI) : les informations nécessaires à ce suivi seront communiquées, le plus rapidement possible, à la commission après demande de l'un des partenaires sociaux afin que la question soit portée à l'ordre du jour de la plus proche réunion.

#### 5.2. Dispositions spécifiques

L'emploi des seniors dans la branche fera l'objet d'une vigilance particulière à l'occasion de l'étude du rapport annuel sur l'activité économique et sociale du notariat.

La protection de la femme enceinte et la lutte contre toute discrimination liée à la maternité font l'objet de dispositions spécifiques dans l'accord de branche du 18 avril 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le notariat.

Tout salarié qui accepte une mission au sein d'une organisation syndicale ou d'un organisme paritaire et/ou mixte de la branche, ne doit faire l'objet d'aucune discrimination conformément à l'article 34.1 de la convention collective.

La lutte contre les discriminations liées au handicap est considérée comme une priorité dans la branche.

Les données relatives à la discrimination dans la branche seront intégrées, lorsqu'elles existent, dans le rapport annuel sur l'activité économique et sociale du notariat.

#### 5.3. Communication

L'efficacité de tout dispositif nécessite qu'il soit connu du plus grand nombre. Une communication spécialement dédiée à ces actions de lutte contre la discrimination au travail sera réalisée lors de la mise en œuvre des dispositifs déterminés aux articles 3 et 4 du présent accord.

## **Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 7 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2023.

## **Article 8 | Publicité, dépôt et extension de l'accord**

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 13 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)