



©rcfotostock - stock.adobe.com



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative
*Liberté
Égalité
Fraternité*

2024-15
13 avril 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-15 du 13 avril 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2024-15.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-15 du 13 avril 2024

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 44 Chimie-industrie : accord du 7 mars 2024 relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle.....	5
IDCC 759 Pompes funèbres : avenant du 13 juin 2023 à l'accord paritaire du 1 ^{er} décembre 2020 relatif à la mise en place de la CPPNI, à l'organisation et aux moyens accordés au dialogue social.....	7
IDCC 1090 Automobile-services : avenant n° 106 du 21 mars 2024 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective nationale	11
IDCC 1424 Transports-publics-urbains-voyageurs : accord du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle	14
IDCC 1424 Transports-publics-urbains-voyageurs : avenant n° 8 du 6 février 2024 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 relatif au financement des formations et au dialogue social de branche	19
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : accord du 28 février 2024 relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.....	26
IDCC 1487 Horlogerie-bijouterie. Commerce de détail : avenant n° 31 du 16 février 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques	60
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Occitanie) : accord du 16 février 2024 relatif aux salaires minimaux.....	62
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Occitanie) : accord du 16 février 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements	65
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Occitanie) : accord du 16 février 2024 relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé.....	67
IDCC 1982 Médico-techniques. Négoce-prestations-service : avenant n° 4 du 14 décembre 2023 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la répartition des frais de collecte... ..	70
IDCC 2543-3213 Géomètres-experts. Métreurs-vérificateurs : dénonciation par lettre du 15 janvier 2024 de l'UNTEC, UNGE et FENIGS de l'accord de fusion du 7 mai 2019.....	73
IDCC 2609 Bâtiment (Occitanie) : accord du 16 février 2024 relatif aux salaires minimaux.....	75
IDCC 3032 Esthétique-Cosmétique : avenant n° 35 du 14 février 2024 relatif à la rupture du contrat de travail	77

IDCC 3210 Banque populaire : accord du 15 mars 2024 relatif aux incivilités et aux agressions subies à l’occasion des relations avec la clientèle	81
IDCC 3248 Métallurgie (Drôme-Ardèche) : avenant n° 1 du 29 janvier 2024 à l'accord territorial du 9 juin 2022 relatif à l’indemnité de repas de jour, à l’indemnité de rappel et à la valeur du point de la prime d’ancienneté.....	89
IDCC 3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : avenant du 21 novembre 2023 à l’accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de frais de santé.....	92

Accord du 7 mars 2024

relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle

NOR : ASET2450326M

IDCC : 44

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

France Chimie ;

FIPEC ;

FEBEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC Chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle en vigueur au sein des industries chimiques à la date de signature du présent accord est l'accord du 3 décembre 2013.

Ce dernier, arrivant à expiration le 31 décembre 2016, a fait l'objet de deux renouvellements de 3 ans, par accord du 29 septembre 2016 puis par accord du 16 décembre 2019.

Compte-tenu de l'incertitude relative au régime social de l'indemnité d'activité partielle à la date de signature de l'accord de reconduction du 17 novembre 2022, à compter de l'année suivante, l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle a ensuite été reconduit pour une durée de 6 mois.

Conformément à ce qui avait été prévu, les parties se sont rencontrées pour échanger sur les conséquences du régime social applicable aux indemnités complémentaires d'activité partielle (excédant l'indemnité légale) à compter de 2023, et les modalités de reconduction de l'accord.

L'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle a été renouvelé une nouvelle fois pour une durée de 9 mois, jusqu'au 31 mars 2024.

Les parties se sont rencontrées au mois de mars 2024 et sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er} | Reconduction de l'accord du 3 décembre 2013, modifié par les accords de 2016 et 2019 et prorogé par les accords de 2022 et 2023

Les parties signataires du présent accord conviennent de reconduire les dispositions de l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle signé le 3 décembre 2013, telles que modifiées par les accords du 29 septembre 2016, du 16 décembre 2019, prorogé par les accords du 17 novembre 2022 et du 24 mai 2023.

Article 2 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} avril 2024, pour une durée de 6 mois.

Article 3 | Échéance du présent accord

Le présent accord expirera le 30 septembre 2024.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer avant l'expiration de cet accord pour en faire un bilan, envisager son éventuelle reconduction ou les modifications à y apporter.

Par ailleurs, un suivi de l'activité partielle dans la branche sera effectué au minimum une fois par an par la CPNE.

Article 4 | Dispositions pour les entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 5 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, de la santé et des solidarités à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

Le présent accord sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Fait à Puteaux, le 7 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 13 juin 2023

à l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020
relatif à la mise en place de la CPPNI, à l'organisation
et aux moyens accordés au dialogue social

NOR : ASET2450350M

IDCC : 759

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

FFPF ;

CPFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO ;

SECI UNSA,

d'autre part,

Vu la loi du 8 août 2016 imposant aux branches de constituer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) destinée à constituer leur organe de gouvernance ;

Vu l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020 relatif à la mise en place de la CPPNI, à l'organisation et aux moyens accordés au dialogue social ;

Considérant l'intérêt de la branche de constituer un organe de gouvernance cohérent afin d'assurer au mieux ses missions ;

Convienient de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet du présent avenant

Le présent avenant modifie certaines dispositions de l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020 relatif à la mise en place de la CPPNI, à l'organisation et aux moyens accordés au dialogue social.

Les modifications apportées apparaissent en caractère **gras** dans le corps du texte.

Les autres dispositions de l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020 demeurent inchangées.

Article 2 | Modification de l'article 4.1 de l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020

L'article 4.1 « Composition de la CPPNI » est modifié comme suit :

« La CPPNI est composée d'une délégation de chacune des organisations de salariés représentatives dans la branche, d'une part, et d'une délégation de chacune des organisations d'employeurs représentatives dans la branche, d'autre part.

Elle est constituée d'une délégation de **six membres désignés par** chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, **avec un maximum de trois membres participants par réunion**, ainsi que d'une délégation de cinq membres **désignés par** chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche.

Selon les articles L. 2234-3 et L. 2411-3 du code du travail, les membres des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles désignés par les organisations syndicales représentatives sont des salariés protégés, et bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés au même titre que les délégués syndicaux.

La composition de la délégation de chaque organisation syndicale et patronale est communiquée à la présidence de la CPPNI à sa création. Cette dernière se chargera d'en informer l'ensemble des membres. Toute modification de la délégation devra être notifiée avant la date de réunion à venir.

Les différentes organisations représentées doivent veiller à la mixité de leur représentation.

Par accord préalable de chacun des collègues (salariés et employeurs), la CPPNI, par l'intermédiaire de sa présidence peut convier à participer à ses travaux des personnalités extérieures (expert, juriste, spécialiste...) dans un maximum de deux personnalités par réunion.

La CPPNI pourra instituer des groupes techniques *ad hoc*, traitant de certaines thématiques, et qui auront pour objet d'assurer les travaux concourant au bon déroulement des négociations.

Deux membres de chaque organisation pourront participer à ces groupes techniques. Ces derniers devront impérativement être membres de la CPPNI.

Ces impératifs de composition ne valent pas pour les autres instances paritaires de la branche : CPNEFP et SPP notamment. »

Article 3 | Modification de l'article 4.6 de l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020

L'article 4.6 « Domiciliation de la CPPNI » est modifié comme suit :

« La CPPNI est domiciliée au siège de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche telle que **déterminée dans les statuts de celle-ci**.

L'adresse électronique du secrétariat de la **CPPNI** est : cppni.funeraire@gmail.com. »

Article 4 | Modification de l'article 5.2 de l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020

L'article 5.2 « Remboursement de frais » est modifié comme suit :

« Les frais des membres des organisations syndicales seront pris en charge par l'association paritaire de gestion, sur présentation des justificatifs et des feuilles d'émargement indiquant leur présence effective pour la durée des réunions auxquelles ils auront participé, dans les conditions suivantes, étant précisé que les

limites ci-dessous décrites sont des maxima et que les remboursements seront limités aux déplacements relatifs aux réunions et aux justificatifs fournis :

- pour les frais de transport : remboursement du prix du billet SNCF en 2^e classe ou en 1^{re} classe s'il est démontré que le surcoût n'excède pas 5 € par trajet. Dans la mesure où le temps de transport aller-retour en train excède 6 heures pour la journée, il sera remboursé le prix du billet d'avion qui devra avoir été réservé dès la connaissance de la réunion à venir, afin de bénéficier du meilleur prix auprès de compagnies aériennes et d'en apporter la justification. Dans ce cas, il n'y aura pas de remboursement des frais d'hébergement. Dans le cas où aucun moyen de transport collectif n'est possible, les frais kilométriques seront remboursés sur la base du barème fiscal automobile puissance 5 à 7 CV pour un kilométrage de 5 000 km par an, en joignant le justificatif du trajet Mappy ou similaire ;
- pour les frais d'hébergement avec petit-déjeuner, et dîner : remboursement sur justificatif limité à un montant de **120 € à partir du 1^{er} janvier 2023** ;
- pour les frais de déjeuner : remboursement limité à un montant qui ne pourra pas excéder les limites fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, au titre des indemnités de grand déplacement, duquel sera déduite l'éventuelle participation patronale aux titres repas (pour exemple : en 2020, le montant maximum du remboursement pour le déjeuner est de 19 €).

Ces différents montants pourront être revus annuellement en réunion de CPPNI. Ils feront l'objet d'une fixation dans un relevé de décision. »

Article 5 | Modification de l'article 7.1 de l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020

L'article 7.1 « Mise en place d'une contribution spécifique » est modifié comme suit :

« Le financement de ce fonds est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1^{er} mars 1974, IDCC 759, brochure *Journal officiel* n° 3269, par entité juridique (par SIREN).

Au titre de l'année 2021, le montant de cette contribution conventionnelle, **forfaitaire** et obligatoire, est fixé à 70 €. **Le montant de cette contribution annuelle est fixé en CPPNI au plus tard le 31 octobre de l'année précédente.**

Cette contribution devra être adressée, par chaque entreprise, au siège de l'association paritaire de financement du paritarisme de la branche des pompes funèbres visée à l'article 7.2 **au plus tard le 30 juin de chaque année.**

Cette contribution a pour objet de favoriser le dialogue social, la mise en application, la connaissance de la convention collective nationale et des accords nationaux de branche, et le fonctionnement des diverses instances paritaires de la branche.

Elle vise notamment à assurer une présence effective et un travail régulier des membres des organisations représentatives participant à la CPPNI. »

Article 6 | Modification de l'article 7.2 de l'accord paritaire du 1^{er} décembre 2020

L'article 7.2 « Création de l'association paritaire de développement du dialogue social de la branche des pompes funèbres » est modifié comme suit :

« Une association spécifique est créée pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du dialogue social.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche. Son bureau est composé d'un

membre de chaque organisation professionnelle représentative d'employeurs, et d'un membre de chaque organisation syndicale représentative de salariés, chacun devant être membre de la CPPNI.

L'association paritaire a pour objet de :

- faciliter le développement de la négociation collective en finançant l'organisation des rencontres, selon l'article 7 du présent accord ;
- permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
- permettre le développement et la promotion du dialogue social ;
- collecter les accords conclus par les entreprises ou établissements.

L'association paritaire a également un rôle administratif et financier, notamment celui de :

- collecter la contribution prévue à l'article 7.1 ;
- assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation du fonds auprès de la CPPNI ;
- assurer le paiement des dépenses liées au fonctionnement de la CPPNI.

L'association **paritaire** est dotée de statuts et **peut se doter d'un règlement intérieur.** »

Article 7 | Dépôt

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il sera procédé au dépôt légal du présent avenant, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle –
Activités connexes – Contrôle technique automobile – Formation
des conducteurs)

Avenant n° 106 du 21 mars 2024
relatif à la modification du champ d'application
de la convention collective nationale

NOR : ASET2450314M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métaux,

d'autre part,

Vu l'article 1-01 b) de la convention collective nationale des services de l'automobile (IDCC 1090) ;

Vu l'avenant n° 35 à la convention collective nationale du 6 décembre 2002 (étendu) relatif aux qualifications et classifications professionnelles (création des RNQSA et RNCSA) et les accords et avenants associés, en dernier lieu l'accord paritaire national relatif au RNQSA et du RNCSA pour le 2^d semestre 2023 du 22 juin 2023 (étendu par arrêté du 13 novembre 2023, JO du 28 novembre 2023), actant la création de huit nouvelles fiches de qualification dédiées aux métiers émergents au sein de la branche des services de l'automobile,

Considérant la volonté constante des partenaires sociaux de développer les capacités d'adaptation des entreprises et l'employabilité des salariés de la branche, de renforcer les actions visant à l'acquisition de nouvelles compétences au regard des impératifs de décarbonation, de l'émergence de nouveaux métiers reconnus et de tenir compte des besoins réels et des attentes des entreprises et des salariés de la branche, toutes tailles confondues, en termes de métiers, de recrutement, de gestion de carrière et de parcours professionnels,

Convienent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Au regard de la transition écologique et des métiers émergents dans le domaine des services de l'automobile et de la montée en puissance de l'économie circulaire, les partenaires sociaux ont décidé d'engager une négociation visant à tenir compte de ces mutations dans le cadre du champ d'application de la présente convention collective.

Article 2

La partie « b – Entreprises assujetties en raison de leur activité principale » de l'article 1.01 est complétée comme suit :

- la sous-partie « Commerce de Carburants » est renommée « Commerce de carburants et énergies à destination des véhicules terrestres à moteur ».

La présente sous-partie est complétée par l'alinéa ainsi rédigé :

« Outre le code NAF précisé entrent également dans le champ au regard de l'évolution des "carburants" permettant d'alimenter les moteurs des véhicules terrestres à moteur :

- les entreprises ayant pour activité l'exploitation d'installations permettant la recharge individuelle d'un véhicule électrique. »

- la sous-partie « Démontage et recyclage des véhicules automobiles » est complétée par le paragraphe suivant :

« Outre les codes NAF précisés entrent également dans le champ d'application :

- les entreprises procédant à des activités dites de "remanufacturing", c'est-à-dire l'ensemble des activités de reconditionnement propres aux services de l'automobile. Il s'agit à titre illustratif des entreprises qui vont proposer des réparations à partir de pièces remanufacturées qui remplissent une fonction au moins équivalente aux pièces originales neuves. »

- au regard du développement croissant des véhicules électriques et de la conversion de véhicules thermiques en véhicules électriques et des plateformes de mise en relation et d'intermédiation, la sous partie « Commerce et réparation des véhicules automobiles » est complétée par les paragraphes suivants :

« Outre les codes NAF précisés entrent également dans le champ :

- les entreprises œuvrant dans la réparation des infrastructures de recharge ou dans la réparation et/ou le recyclage des batteries, le recyclage impliquant une action sur la pièce et visant sa nouvelle utilisation pour la fonction d'un véhicule ;
- les entreprises ayant une activité de "rétrofit", c'est-à-dire les entreprises pratiquant les opérations consistant à retirer le moteur thermique ainsi que le réservoir du véhicule et à les remplacer par un moteur électrique et une batterie, à l'exception de celles ayant pour activité principale le réalésage, le rechemisage de cylindres et la rectification de vilebrequins ;
- les entreprises dont l'activité est la mise en relation ou intermédiation pour la réparation d'automobiles, de motocycles et de cycles, peu important que cette opération soit accomplie à destination de professionnels ou non. »

- la sous partie « Commerce d'équipements automobiles » est renommée « Commerce d'équipements automobiles et de protections relatives à la conduite de motocycles et de cycles ».

Cette sous partie est complétée par l'alinéa suivant :

- « Outre le code NAF précisé entrent également dans le champ :
 - les entreprises qui commercialisent les éléments de protection pour la santé et la sécurité des utilisateurs de motocycles et de cycles obligatoires ou pouvant être rendus obligatoires par la réglementation (code de la route...). »

Article 3

Les organisations soussignées rappellent que le présent avenant n'a vocation à faire l'objet d'adaptations ni au plan territorial, ni au niveau des entreprises.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent avenant ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins 50 salariés, les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 4

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations soussignées veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du Répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA) et du Répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA).

À l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Article 5

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant qui sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Meudon, le 21 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3099 | Convention collective nationale

IDCC : 1424 | **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS
DE VOYAGEURS**

Accord du 6 février 2024

relatif au financement de la formation professionnelle

NOR : ASET2450348M

IDCC : 1424

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

UTP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO UNCP ;

SNRTC CFE-CGC ;

Transports CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dès le 19 novembre 1996, les organisations syndicales et patronales ont signé un accord sur la formation professionnelle, dans le cadre de cet accord, les parties signataires ont identifié des actions de formation prioritaires au sein de la branche qui bénéficient d'un financement spécifique à savoir :

- les actions de formation continue relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens, telles que définies dans l'accord sécurité du 17 avril 2007 ; (est compris dans ce cadre, une partie de la formation continue obligatoire au sens du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 à hauteur d'une journée de formation) ;
- les actions de formation continue permettant aux salariés d'obtenir les diplômes ou titres homologués inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ou certificats de qualification professionnelle reconnus par la profession, tout particulièrement dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, dont l'importance a été réaffirmée par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et par l'accord de branche du 7 juillet 2015.

Les entreprises de la branche doivent s'acquitter d'une contribution supplémentaire conventionnelle correspondant à 0,3 % de la masse salariale brute, versée pendant l'année de référence.

Il est rappelé qu'historiquement, la branche a instauré cette contribution afin qu'elle soit prioritairement utilisée pour financer les actions de formation continue relatives à la sécurité et à la protection des personnes et des biens.

Dans le même temps, faisant le constat que le report à nouveau de la contribution conventionnelle est important, les partenaires sociaux ont convenu que le niveau et l'évolution des compétences des salariés constituent un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Dans le cadre et les limites du présent accord, chaque salarié doit être en mesure, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Dans un contexte de profondes mutations environnementales, numériques et technologiques du secteur et des besoins croissants de formation et de développement des compétences des salariés de la branche, le présent accord a vocation à définir de nouvelles priorités de branche financées par la contribution conventionnelle tout en réaffirmant le caractère primordial des formations liées à la sécurité et à la sûreté des biens et des personnes.

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs décident :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la branche du transport public urbain de voyageurs (IDCC 1424).

Article 2 | Taux de la contribution conventionnelle

Au regard du contexte visé dans le préambule du présent accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de se doter de moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation et décident de maintenir une contribution supra légale correspondant à 0,284 % de la masse salariale brute versée pendant l'année de référence.

Article 3 | Collecte de la contribution conventionnelle

Il est rappelé que cette contribution est collectée par l'OPCO Mobilités et mutualisée dès réception au sein d'une section comptable spécifique au transport urbain.

Article 4 | Orientations prioritaires pour l'utilisation des fonds conventionnels

La branche confirme son engagement que cette contribution conventionnelle soit prioritairement utilisée pour financer des actions de formation relatives à la sécurité et à la sûreté des biens et des personnes. Compte tenu toutefois des nouveaux enjeux environnementaux, sociétaux et techniques et des défis démographiques liés au renouvellement générationnel auxquels est confrontée la branche à la date de la signature du présent accord, il a été convenu d'arrêter une nouvelle liste d'orientations prioritaires de l'utilisation des sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle.

Sont ainsi visées :

- les actions de formation liées à la sûreté et à la sécurité des biens et des personnes visant à la fois des formations obligatoires et stratégiques pour le secteur (notamment celles définies dans l'accord sécurité du 17 avril 2007) ;
- les actions de formation liées à la santé et sécurité au travail ;
- les actions de formation liées à la transition écologiques et numériques ;
- les actions de formation liées à l'intégration, à la promotion professionnelle dans l'entreprise et à la transmission des savoirs, à la diversité et à l'inclusion ;

- les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes dans le cadre de prise de poste et pour favoriser les mobilités internes ainsi que les frais annexes des salariés participant aux jurys ;
- les actions visant à favoriser le recrutement, en particulier par la voie de l’alternance ;
- les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes liées à la reconversion et au reclassement des salariés dans l’entreprise.

Les actions certifiantes peuvent être réalisées dans le cadre de la validation des acquis de l’expérience (VAE) ou tout autre dispositif concourant à la même finalité.

Afin de faciliter et d’harmoniser le traitement des dossiers par les conseillers de l’OPCO Mobilités, les partenaires sociaux conviennent à titre d’illustration de lister les formations visées au sein de chaque thématique.

Cette liste figure en annexe du présent accord.

Article 5 | Natures de frais pouvant être prises en charge par la contribution conventionnelle

Dans le cadre de cette contribution, l’OPCO Mobilités pourra prendre en charge :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes (hôtellerie, restauration, déplacement, frais de jury...) ;
- les rémunérations (cotisations sociales comprises).

Dans le cadre de la formation continue obligatoire (FCO voyageurs/passerelles voyageurs), le forfait vient financer la journée consacrée à la sécurité dans le programme FCO. Il ne finance pas l’acquisition de la carte professionnelle.

Article 6 | Suivi et gestion de la contribution conventionnelle

Le suivi de cette contribution conventionnelle sera assuré par la CPNEFP sur la base du chiffrage établi trimestriellement par l’OPCO Mobilités. Le pilotage et la gestion de cette contribution conventionnelle pourront tenir compte des préconisations de l’OPCO Mobilités. Un bilan est transmis aux partenaires sociaux par l’OPCO avant la fin de chaque exercice.

Sur délibération paritaire, la CPNEFP déterminera annuellement les taux de prise en charge des frais pédagogiques, des frais annexes (hébergement, restauration, transport) et du maintien de salaire des salariés en formation.

En cas de nécessité d’arbitrages financiers, la CPNEFP priorisera les actions de formation liées à la sécurité et à la sûreté des biens et des personnes ainsi que les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes.

Il est entendu par les parties signataires que seules les entreprises étant à jour du paiement de la présente contribution conventionnelle pourront bénéficier des remboursements définis par la CPNEFP.

Article 7 | Dispositions générales

Les signataires rappellent que les dispositions conventionnelles de branche dans le cadre du 4° de l’article L. 2253-1 du code du travail prévalent sur celle issues des conventions et accords d’entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

Article 7.1 | *Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord*

Article 7.1.1 | *Dispositions relatives à la collecte*

Dans le cadre d'une extension du présent accord avant le 31 décembre 2024, ce dernier entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025 pour permettre de procéder à la collecte en 2025 sur la base de la masse salariale 2024. Dans le cadre d'une extension postérieure au 1^{er} janvier 2025, le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivante, pour permettre de procéder à la collecte pour l'année d'application sur la base de la masse salariale de l'année précédente.

À compter de sa date d'entrée en vigueur et de manière à éviter une double collecte, le présent accord annule et supprime les dispositions de l'article 1.2 et des articles 1 et 6 de l'annexe financière de l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs.

Article 7.1.2 | *Dispositions relatives aux prises en charge financières*

La CPNEFP pourra décider – dès l'extension du présent accord et sur les bases de celui-ci – des actions de formation pouvant être prises en charge au titre de la contribution conventionnelle ainsi que les remboursements afférents (que ce soit la nature de frais pouvant être pris en charge que leur montant).

Article 7.1.3 | *Durée de l'accord*

Le présent accord prend effet à compter de sa date d'entrée en vigueur définie à l'article 7.1.1 pour une durée indéterminée.

Article 7.2 | *Suivi, révision et dénonciation*

La commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunira en avril 2028 ou en cas de besoin avant cette échéance à la demande d'une des parties signataires afin de faire un bilan, sur la base des données statistiques transmises par l'OPCO, des actions de formation financées par la présente contribution et de déterminer d'éventuelles nouvelles priorités de branche.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 7.3 | *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7.4 | *Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 6 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

La présente annexe est une clé de lecture à l'intention des conseillers de l'OPCO Mobilités et des employeurs. Elle n'a vocation qu'à donner une grille de lecture partagée et non exhaustive.

Principales thématiques	Formations obligatoires	Formations stratégiques pour la branche
Les actions de formation liées à la sécurité des biens et des personnes	FCO (forfait), habilitation électrique, gaz et environnement hydrogène, utilisation d'un défibrillateur ; SST, PCS1, SSIAP, recyclage ; Formations relatives à la sécurité des personnes telles que définies par l'INRS : secours et sécurité incendie ; Prévention de l'accidentologie au poste de travail ; GTPI (gestes techniques de prévention et d'intervention).	<ul style="list-style-type: none"> – la gestion des conflits ; – accessibilité des publics : les actions de prévention et de sécurité PMR ; – lutte contre la fraude ; – lutte contre les atteintes sexistes et les violences faites aux femmes.
Les actions de formation liées à la santé au travail	<ul style="list-style-type: none"> – gestes et postures au travail ; – troubles musculaires squelettiques ; – risques psychosociaux sociaux. 	Ergonomie
Les actions de formation liées à la transition écologique et numérique	Formation au recyclage tramway	<ul style="list-style-type: none"> – sécurité des données et des systèmes d'information et d'exploitation ; – les formations liées à la transition écologique ; – conduite anticipée (écoconduite).
Les actions de formation liées à l'intégration dans l'entreprise et à la transmission des savoirs		<ul style="list-style-type: none"> – parcours d'intégration, d'acculturation, POE et dispositifs d'accès à l'emploi ; – formation de formateur ; – formation de tuteur et de maître d'apprentissage.
Les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes		<ul style="list-style-type: none"> – prise en charge du financement des CQP (déploiement, repérage et évaluation, jury, coûts pédagogiques) ; – financement de l'alternance ; – remise à niveau.
Les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes liées à la reconversion et au reclassement des salariés		

Brochure n° 3099 | Convention collective nationale

IDCC : 1424 | **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS
DE VOYAGEURS**

Avenant n° 8 du 6 février 2024

à l'accord de branche du 3 décembre 2007
relatif au financement des formations et au dialogue social de branche

NOR : ASET2450347M

IDCC : 1424

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

UTP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNRTC CFE-CGC ;

CFDT-SNTU ;

Transports UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche du transport urbain a institué par voie d'accord – dès 1996 – une contribution conventionnelle sur la formation professionnelle afin d'inciter les entreprises à engager des actions de formation dans certains domaines, notamment dans la sûreté, la sécurité et la certification professionnelle.

Les formations éligibles au financement de cette contribution ont ensuite été élargies aux formations des élus des instances paritaires des entreprises.

La contribution conventionnelle relative à la formation professionnelle (assise sur une cotisation de 0,3 %) se décomposait alors en deux parties :

- l'une relative notamment au financement des actions de formation dans la sûreté, la sécurité et la certification professionnelle avec une cotisation de 0,284 % ;
- l'autre relative au financement des actions de formation au dialogue social à destination notamment des élus du personnel et des managers de proximité avec une cotisation de 0,016 %.

Afin d'actualiser et de préciser toutes les formations au dialogue social pouvant être prises en charge par la contribution conventionnelle relative à la formation professionnelle (contribution collectée et gérée par l'OPCO Mobilités), les partenaires sociaux ont conclu un avenant « n° 6 du 17 décembre 2021 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs (...) ». L'arrêté du 23 septembre 2022 a exclu de l'extension certaines formations au motif qu'elles « contreviennent aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail ».

Cette exclusion a ainsi vidé de son objet la partie de la contribution conventionnelle consacrée au financement des élus et c'est dans ce contexte que les partenaires sociaux se sont réunis pour :

- exclure cette contribution visant à financer les actions de formation au dialogue social (assise sur une cotisation de 0,016 %) de la contribution conventionnelle sur la formation professionnelle afin de l'intégrer – de manière distincte – dans la contribution sur le financement du dialogue social de branche ;
- définir les modalités de collecte et de gestion de cette contribution notamment en s'appuyant sur l'association de gestion des fonds du dialogue social dit AGEFODIA.

Article 1^{er} | *Objet du présent accord*

Le présent accord institue – au sein de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs – une contribution conventionnelle spécifique sur le financement des formations au dialogue social.

Il définit également les règles relatives à la collecte, au suivi et à la gestion de cette contribution.

En conséquence, cet accord sera composé de deux annexes qui traiteront chacune d'une contribution spécifique, à savoir :

- l'annexe sur le « financement du dialogue social de branche » traitant de la contribution du même nom et visée à l'article 4 de l'accord du 3 décembre 2007 ;
- la nouvelle annexe sur la contribution au financement des formations au dialogue social de branche visée dans le présent accord.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 6 du 17 décembre 2021.

Article 2 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la branche du transport public urbain de voyageurs (IDCC 1424).

Article 3 | *Modification de l'article 10 de l'accord de branche du 3 décembre 2007*

L'article 10 « Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs (tel que modifié par l'avenant du 17 décembre 2021) est annulé et remplacé comme suit :

« Article 10 | *Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité*

Le développement du dialogue social et l'amélioration de sa qualité se font également grâce à la formation professionnelle.

À cette fin, une contribution conventionnelle de branche permet – sous certaines conditions et limites – de financer de manière mutualisée des actions de formation relatives à la négociation, au dialogue social, au droit du travail, ainsi que sur les droits et obligations respectifs des partenaires sociaux, le contexte économique et social, national, sectoriel et local.

Ces formations sont principalement destinées à l'encadrement de proximité et aux représentants du personnel des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dont les délégués syndicaux.

Les formations et les financements associés ainsi que les règles de collecte, de gestion et de suivi visées sont définies à l'annexe sur "le financement des formations au dialogue social de branche" du présent accord. »

Article 4 | Insertion à l'accord de branche du 3 décembre 2007 de l'annexe « sur le financement des formations au dialogue social de branche »

À la suite de l'annexe « Financement du dialogue social », il est institué une nouvelle annexe comme suit :

« Annexe Financement des formations au dialogue social de branche

Article 1^{er} | Fonds de financement des formations au dialogue social de branche

Il est institué une contribution financière spécifique à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs sur les formations au dialogue social distincte de la contribution conventionnelle visée à l'annexe sur le "financement du dialogue social de branche".

Ces deux contributions ont des objets différents, elles sont indépendantes l'une de l'autre et ne sont pas fongibles.

Cette contribution va permettre d'alimenter le fond de financement des formations au dialogue social de branche piloté par l'association de gestion des fonds du dialogue social dit AGEFODIA.

Le montant de cette contribution appelée annuellement est fixé à 0,016 % de la masse salariale brute et versé pendant l'année de référence. Cette contribution est assise sur la masse salariale brute de l'exercice n – 1.

Elle permettra de financer les formations professionnelles visant au développement du dialogue social et à l'amélioration de sa qualité.

Le conseil d'administration de l'AGEFODIA mentionné à l'article 2.1 de l'annexe "sur le financement du dialogue social", pourra décider au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration de la contribution financière appelée auprès des entreprises.

Article 2 | Collecte de la contribution conventionnelle

Conformément aux dispositions légales, cette contribution est collectée par l'OPCO Mobilités et mutualisée dès réception au sein d'un compte propre à la section transport urbain. Dans le cas où l'OPCO Mobilités ne pourrait collecter cette contribution, le conseil d'administration de l'AGEFODIA pourra confier cette mission à un tiers collecteurs.

En tout état de cause, cette délégation devra se faire par la conclusion d'une convention de prestation de service entre le prestataire et l'AGEFODIA ; cette convention devra notamment préciser que la contribution fera l'objet d'un suivi comptable spécifique.

Le prestataire retenu devra fournir annuellement et sur demande de l'AGEFODIA la liste des entreprises collectées, le montant exact de la collecte, tous documents, y compris comptables relatifs à ladite collecte.

Article 3 | *Utilisation des fonds conventionnels*

Cette contribution permettra de financer les formations professionnelles visant au développement du dialogue social et à l'amélioration de sa qualité.

Parmi ces formations figurent notamment :

- les formations prévues à l'article L. 2212-1 du code du travail ;
- le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES), prévu aux articles L. 2145-1 et suivants ;
- les formations visées aux articles L. 2315-18 et L. 2315-63 ;
- les formations au dialogue social pour l'encadrement de proximité.

Ces formations pourront être organisées par des instituts de formation agréés, y compris des instituts syndicaux de formation agréés.

Article 4 | *Les natures de frais pouvant être prises en charge par la contribution conventionnelle*

Dans le cadre de cette contribution, l'ensemble des frais engagés directement par les employeurs pouvant faire l'objet d'une prise en charge sont les suivants :

- les frais pédagogiques versés par les employeurs à des instituts de formation agréés, y compris des instituts syndicaux de formation agréés ;
- les frais de transport, de restauration et d'hébergement ;
- les rémunérations (y compris cotisations sociales afférentes) maintenues par l'employeur pour les salariés ayant suivi une formation visée ci-dessus.

Il est précisé que les fonds collectés au titre de la contribution sont mutualisés entre les entreprises de la branche.

Il appartiendra au conseil d'administration de l'AGEFODIA de définir chaque année conformément aux dispositions de l'article 2.3.3 de l'annexe sur "le financement du dialogue social de branche" – dans la limite des sommes disponibles (qu'elles proviennent de la collecte ou des réserves), des frais réels engagés ainsi que des plafonds prévus par le code du travail – les taux de prise en charge des frais visés ci-dessus.

Dans le cas où les fonds disponibles risqueraient – en cours d'année – d'être insuffisant, le conseil d'administration de l'AGEFODIA se réunira en urgence pour définir de nouveaux taux de prise en charge.

Article 5 | *La gestion administrative et comptable des fonds la contribution conventionnelle*

Les fonds de cette contribution feront l'objet d'une gestion administrative et comptable spécifique. Ils ne peuvent être fongibles avec les fonds de la contribution conventionnelle visés dans l'annexe sur "le financement du dialogue social de branche".

Le conseil d'administration de l'AGEFODIA pourra déléguer – avec une convention de prestation de service – à un tiers le suivi administratif et comptable des fonds conventionnels ainsi que le règlement des frais engagés par les entreprises. »

Article 5 | *Modifications de l'annexe « Financement du dialogue social »*

Afin de tenir compte de l'intégration dans l'accord du 3 décembre 2007 d'une contribution spécifique sur le financement des formations au dialogue social de branche, il est nécessaire

d'apporter des modifications dans l'annexe « Financement du dialogue social » qui traite notamment du rôle et du fonctionnement de l'AGEFODIA.

Article 5.1 | Modifications de l'article 2.2 de l'annexe « Financement du dialogue social »

L'article 2.2 de l'annexe « Financement du dialogue social » est remplacé par l'article suivant :

« Article 2.2 | Objet de l'association

Cette association a pour objet :

- d'assurer la collecte de la contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports urbains de voyageurs destinée à alimenter le fonds du dialogue social de branche, mission dont elle pourra confier l'exécution à un tiers ;
- d'assurer la collecte de la contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports urbains de voyageurs destinée à alimenter le fonds de financement des formations au dialogue social, mission dont elle pourra confier l'exécution à un tiers ;
- de gérer le fonds du dialogue social de branche ;
- de gérer le fonds de financement des formations au dialogue social (la mission de la gestion administrative et comptable du fonds pourra être confiée à un tiers sous le contrôle de l'association) ;
- d'assurer la communication, l'information et le suivi des actions menées paritaire-ment par la branche ;
- d'assurer auprès des organisations syndicales représentatives la communication des décisions prises par le conseil d'administration de l'AGEFODIA. »

Article 5.2 | Modifications de l'article 2.3.2 de l'annexe « Financement du dialogue social »

L'article 2.3.2 de l'annexe « Financement du dialogue social » est remplacé par l'article suivant :

« Article 2.3.2 | Missions du conseil d'administration de l'association

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour gérer, diriger et administrer l'association en toutes circonstances.

Il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs.

Il a notamment pour mission :

- d'approuver annuellement le budget et les comptes de l'association ;
- d'établir le règlement intérieur de l'association et, le cas échéant, d'y apporter toutes modifications nécessaires ;
- de prendre toutes décisions relatives au fonctionnement de l'association : locaux, matériel, fonctionnement général...

Pour la contribution conventionnelle sur le financement du dialogue social visée à l'article 4 de l'accord du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social et dans l'annexe "financement du dialogue social de branche", il dispose des missions suivantes :

- de collecter la contribution financière spécifique des entreprises destinée à alimenter le fonds du dialogue social de branche, mission dont il pourra confier l'exécution à un tiers ;
- de contrôler la collecte de la contribution financière des entreprises effectuée par le tiers mandaté ;

- d’affecter les sommes du fonds du dialogue social de branche conformément aux règles édictées par l’article 3 de l’annexe ou ses éventuels avenants à venir de l’accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;
- de préciser les conditions, limites et plafond d’affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche ;
- de fixer le montant maximum du fonds de réserve constitué sur les excédents de contribution constatés en fin d’exercice conformément aux règles édictées par l’article 3 de l’annexe ou ses éventuels avenants à venir de l’accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;
- de décider d’éventuelles affectations exceptionnelles des sommes du fonds du dialogue social de branche non utilisées après constitution du fonds de réserve ;
- de décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration du taux de la contribution financière appelée auprès des entreprises dans les conditions prévues à l’article 1^{er} de la présente annexe ;
- de placer ou faire placer les sommes du fonds du dialogue social de branche ;
- de compléter et/ou modifier les règles d’affectation et de répartition des sommes du fonds du dialogue social en respectant toutefois les conditions et limites fixées à l’article 4 du présent accord et aux articles 3 et 5 de la présente annexe ;
- de gérer administrativement et comptablement le fonds du dialogue social et notamment le paiement des sommes dues ;
- de contrôler la gestion administrative et comptable de la contribution financière des entreprises effectuée par le tiers mandaté ;
- de proposer à la commission paritaire nationale toute modification de l’annexe “Financement du dialogue social de branche” de l’accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs.

Pour la contribution conventionnelle sur le financement des formations au dialogue social de branche visée à l’article 10 de l’accord du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social et dans l’annexe “financement des formations au dialogue social de branche”, il dispose – par parallélisme – des mêmes missions que pour la contribution conventionnelle sur le financement du dialogue social de branche.

Il est entendu que le conseil d’administration de l’AGEFODIA pourra confier – dans le cadre des dispositions légales – à un ou plusieurs tiers différents la collecte et/ou la gestion administrative et comptable des deux contributions ; il n’y a pas nécessairement obligation de ne faire appel qu’à un seul et même prestataire. »

Article 6 | Dispositions générales

Article 6.1 | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l’ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu’aucun dispositif spécifique n’est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6.2 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 sous réserve que l'extension ait eu lieu avant cette date et à défaut au 1^{er} janvier de l'année qui suivra l'extension du présent accord.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.3 | Le report à nouveau du 0,016 %

Les sommes collectées au titre du 0,016 % par l'OPCO Mobilités (anciennement l'OPCA transports et services) et non utilisées au 31 décembre 2024 sont fongibles dans la contribution conventionnelle du 0,284 % pour financer des actions de formation liées à la formation professionnelle continue.

Article 6.4 | Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 6 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Accord du 28 février 2024

relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel
et les agissements sexistes au travail

NOR : ASET2450342M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC – FO ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les références précises des règles légales rappelées dans l'accord font l'objet de notes de bas de page. Lorsque les articles du code du travail ou du code pénal sont entièrement retranscrits, la mention de l'article est faite préalablement à la retranscription.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur souhait de combattre la violence et le harcèlement au sein des entreprises de la branche. C'est animés par cette volonté qu'ils ont engagé la négociation du présent accord relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les partenaires sociaux ayant conclu l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, affirmaient « que la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volonta-

riste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail ».

Les derniers rapports du Haut conseil à l'égalité (HCE) sur l'état du sexisme en France^[1] et une étude de l'OPIIEC parue en 2023 sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France, démontrent la persistance de ces phénomènes sexistes^[2]. Il est rappelé que la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils est composée de cinq secteurs d'activités (numérique, ingénierie, conseil, événementiel et traduction). La branche ne disposant pas de données statistiques concernant chacun de ces cinq secteurs, seuls les secteurs du numérique et de l'ingénierie seront évoqués au travers de l'étude OPIIEC citée ci-dessus.

Selon les derniers rapports du HCE, 46 % des femmes ont déjà eu l'impression d'avoir été moins bien traitées au travail en raison de leur sexe et 22 % de femmes ont dû faire face à une situation de harcèlement sexuel dans leur vie professionnelle. Spécifiquement pour les secteurs de numérique et de l'ingénierie, l'étude de l'OPIIEC démontre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à indiquer avoir été victime ou témoin d'agissements sexistes (41 % de femmes contre 18 % d'hommes dans le numérique, et 47 % de femmes contre 21 % d'hommes dans l'ingénierie).

Le rapport du HCE paru en 2023 explique également que les femmes ont tendance à sous-estimer les actes de harcèlement dont elles font l'objet par méconnaissance du cadre juridique. L'étude de l'OPIIEC démontre aussi qu'une majorité des salariés n'a pas évoqué la situation de sexisme ou de harcèlement au sein de l'entreprise. Lorsque l'entreprise a été alertée, les réponses apportées sont perçues par les femmes comme insuffisantes (28 % dans le numérique, et 20 % dans l'ingénierie) et 10 % des salariés indiquent que l'alerte n'a été suivie d'aucune réponse (10 % dans le numérique, et 16 % dans l'ingénierie). Dans le numérique comme dans l'ingénierie, les dispositifs de traitement et de suivi de situation de harcèlement ou agissement sexiste ne semblent pas bien identifiés ou connus des salariés : la moitié ne sait pas si ce type de dispositif existe dans l'entreprise.

Enfin, le rapport du HCE 2023 révèle enfin que 15 % des femmes ont déjà redouté voire renoncé à s'orienter dans les filières ou métiers scientifiques ou toute autre filière ou métier majoritairement composé d'hommes, surtout par crainte de ne pas y trouver leur place ou de s'y sentir mal à l'aise, mais aussi par peur du harcèlement sexuel pour 18 % d'entre elles. Un taux qui s'élève à 22 % pour les 25-34 ans. L'étude OPIIEC conclue également que le sexisme constitue un facteur d'abandon du métier, de l'entreprise voire du secteur d'activité pour les femmes.

Ces données révèlent donc plusieurs enjeux pour les entreprises de la branche. Premièrement, le faible nombre de femmes dans les secteurs d'activités de la branche est moins lié à un manque d'intérêt de leur part pour ces filières et ces métiers qu'à la permanence de représentations genrées et de freins pesant sur l'orientation professionnelle. Deuxièmement, la méconnaissance, aussi bien des entreprises que des salariés, du cadre juridique et de la gravité des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes freine la lutte contre ces phénomènes.

Conscients de l'impact néfaste des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail aussi bien sur la santé et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés, que sur l'attractivité des métiers de la branche, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques manifestent, par la conclusion du présent accord de branche, leur volonté de poursuivre l'ambition des négociateurs de l'ANI de 2010 consistant à renforcer la prévention de ces risques, et d'encourager la prise en compte de ces sujets au sein des entreprises de la branche.

[1] Études Viavoice pour les rapports HCE 2023 et 2024 sur l'état du sexisme en France.

[2] Étude OPIIEC sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France, mai 2023.

Le présent accord de branche a donc deux ambitions :

- améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement sexuel et des agissements sexistes afin de mieux prévenir ces phénomènes et les éliminer ;
- apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants les outils favorisant l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Conscients de la spécificité de la branche et de la position de certaines entreprises comme sous-traitantes, les partenaires sociaux ont souhaité aborder cet aspect tout au long de l'accord de branche.

Thème 1 Connaître le cadre réglementaire et institutionnel

Définitions et sanctions

Afin d'avoir une approche commune du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, les partenaires sociaux rappellent les définitions contenues dans le code du travail et le code pénal.

Article 1^{er} | Le cadre réglementaire

Responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail

La notion de risque psychosocial n'est pas juridiquement définie. Elle est apparue à la suite du constat établi par des médecins et des psychologues que l'organisation du travail, indépendamment du comportement de la personne, peut nuire à la santé mentale du salarié.

Selon l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

À ce titre, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont donc des exemples de risques psychosociaux.

Il est rappelé que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés dans son entreprise et doit donc prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs^[1]. Dans ce cadre, les risques psychosociaux doivent être pris en considération. Dans le cadre d'événements organisés par l'employeur en dehors du temps et/ou du lieu de travail, les propos à caractère sexuel, les attitudes et agissements déplacés d'un salarié ne relèvent pas de sa vie personnelle^[2]. De tels comportements sont donc constitutifs de fautes justifiant des sanctions disciplinaires.

[1] Article L. 4121-1 du code du travail.

[2] Cass. soc. 19 octobre 2011 n° 09-72.672.

Chaque travailleur est également tenu de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail^[1].

Définitions et sanctions

Selon l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, « le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou de plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail. »

Les partenaires sociaux réaffirment par le présent accord que le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont qualifiés de violences au travail lorsqu'ils sont commis dans le cadre professionnel.

Si, par cet accord, les partenaires sociaux de la branche souhaitent concentrer leurs efforts sur les mesures visant à combattre spécifiquement ces deux types de violence, ils affirment reconnaître l'existence d'autres violences morales et sexuelles potentiellement commises au sein des entreprises, telles que le harcèlement moral, les agressions sexuelles et le viol. Ils souhaitent à ce titre rappeler ci-dessous les définitions légales de ces infractions.

Enfin, les violences conjugales, comme tous types de violences sexistes, peuvent se répercuter sur l'emploi, la santé et la sécurité des travailleurs. Les victimes peuvent être orientées,

[1] Article L. 4122-1 du code du travail.

notamment par voie d’affichage, vers le 3919, numéro national de référence pour l’écoute et l’orientation des victimes de violences. En fonction de leur situation, cet organisme oriente les victimes vers les associations locales ou nationales les mieux à même d’apporter une réponse ou un accompagnement.

Le harcèlement moral

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler 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^[1].

L’agression sexuelle

Les partenaires sociaux rappellent que constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise^[2].

Le viol

Les partenaires sociaux rappellent que tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu’il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d’autrui ou sur la personne de l’auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol^[3].

Harcèlement sexuel

Selon le code du travail^[4], « aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu’un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l’instigation de l’une d’elles, alors même que chacune de ces personnes n’a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu’un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l’absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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 également une infraction pénale puisque le code pénal^[5] en donne la qualification suivante : « I. Le harcèlement sexuel est le fait d’imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

[1] Article L. 1152-1 du code du travail.

[2] Article 222-22 alinéa 1 du code pénal.

[3] Article 222-23 du code pénal.

[4] Article L. 1153-1 du code du travail.

[5] Article 222-33 du code pénal.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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 recouvre par exemple des faits tels que des remarques répétées sur le physique ou la tenue, des contacts physiques non désirés.

Les faits de harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont passibles de sanction disciplinaire.

Par ailleurs, en cas d'action pénale devant le tribunal correctionnel, les faits de harcèlement sexuel sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende^[1].

Ces peines sont portées à trois (3) ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende notamment lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à un état de grossesse est apparente ou connue de leur auteur ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

Agissement sexiste

L'agissement sexiste est légalement défini^[2] « 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 ».

Cela recouvre par exemple des faits tels que des remarques et blagues sexistes, les incivilités à raison du sexe, le sexisme bienveillant, les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales, ainsi que la dévalorisation de la personne, de ses compétences, de son travail ou de son implication dans le travail sur des bases sexistes, pouvant entraîner des pratiques discriminatoires.

Selon L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), trois formes d'agissements sexistes sont distinguées, selon que ces agissements sont plus ou moins visibles, intentionnels ou explicites :

- les agissements sexistes ouvertement hostiles, souvent associés au machisme et à la misogynie. Ils sont intentionnels, explicites, flagrants. Cette forme de sexisme est irrespectueuse, méprisante, et ne respecte pas les codes de civilité. Elle peut également viser la maternité ou les charges familiales ;

[1] Article 222-33 du code pénal.

[2] Article L. 1142-2-1 du code du travail.

- les agissements sexistes plus subtils, masqués, souvent sous couvert d’humour, pour éviter le jugement social ;
- les agissements sexistes ambivalents voire bienveillants. Il s’agit d’attitudes, de propos ou de comportements qui semblent différencier favorablement les femmes ou les hommes en leur attribuant des qualités positives. Cette forme de sexisme met en avant la supposée complémentarité des compétences féminines et masculines ou repose sur la présumée vulnérabilité des femmes. Il peut parfois se présenter comme du paternalisme infantilisant ou de la fausse séduction. Cependant, cette forme de sexisme renoue avec une division sexuée des rôles au travail. Les femmes s’écarter des stéréotypes de sexe sont alors perçues négativement.

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont à distinguer des infractions pénales d’outrage sexiste et sexuel et d’agression sexuelle.

Outrage sexiste et sexuel

Selon le code pénal, constitue un outrage sexiste ou sexuel « le fait d’imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

L’outrage sexiste et sexuel est puni de l’amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe^[1]. Il est puni de 3 750 € d’amende notamment lorsqu’il est commis :

- par une personne qui abuse de l’autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d’auteur ou de complice ;
- en raison de l’orientation sexuelle ou de l’identité de genre, vraie ou supposée, de la victime ;
- par une personne déjà condamnée pour la contravention d’outrage sexiste et sexuel et qui commet la même infraction en étant en état de récidive.

Injure à raison du sexe

L’injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre est punie de l’amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe^[2].

L’injure commise au moyen soit de discours, cris ou menaces proférés dans des lieux ou réunions publics, soit par des écrits, imprimés, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou tout autre support de l’écrit, de la parole ou de l’image vendus ou distribués, mis en vente ou exposés dans des lieux ou réunions publics, soit par des placards ou des affiches exposés au regard du public, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre est punie d’un an d’emprisonnement et de 45 000 € d’amende^[3].

[1] Article R. 625-8-3 du code pénal.

[2] Article R. 625-8-1 du code pénal.

[3] Article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

Discriminations

Il est rappelé que les individus ou groupes d'individus qui se trouvent dans des situations comparables ne doivent pas être traités de manière moins avantageuse simplement en raison d'une caractéristique particulière, telle que leur sexe notamment.

L'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rappelle l'obligation du respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Cette discrimination est interdite par le code du travail^[1] et par le code pénal^[2].

Selon le code pénal^[3], constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

La discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois (3) ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende notamment lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne.

Sanctions interdites et protection des lanceurs d'alerte

Il est rappelé, conformément aux dispositions du code du travail^[4], qu'aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel^[5], y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet des mesures discriminatoires, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distributions 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, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 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^[6].

Sont punis d'un (1) an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement sexuel^[7].

Les personnes mentionnées au premier paragraphe bénéficient de la protection des lanceurs d'alerte prévue par 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^[8].

(Voir page suivante.)

[1] Article L. 1132-1 du code du travail.

[2] Article 225-1 du code pénal.

[3] Article 225-1-1 du code pénal.

[4] Article L. 1153-2 du code du travail.

[5] Définis à l'article L. 1153-1 du code du travail.

[6] Mentionnées à l'article L. 1121-2 du code du travail.

[7] Article L. 1155-2 du code du travail.

[8] I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 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.

Article 2 | *Les acteurs de l'entreprise*

L'employeur

Il incombe à l'employeur une obligation générale de protection de la santé et de la sécurité des salariés^[1], ainsi qu'une obligation spécifique de prévention des faits de harcèlement^[2].

La prévention des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes s'inscrit dans le cadre, de manière générale, de la prévention des risques professionnels, et, plus précisément, de celle des risques psychosociaux. L'entreprise doit évaluer les risques susceptibles de favoriser ces faits ou ces agissements et prendre les mesures permettant de les éviter.

De manière complémentaire à cette évaluation, l'employeur a également une obligation d'information réglementaire. En effet, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés sont informés par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal, comprenant les éléments constitutifs du délit de harcèlement sexuel, ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. Un exemplaire de cet affichage figure en annexe au présent accord (annexe 3).

L'employeur a l'obligation de mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel et de les sanctionner^[3]. Dès lors, il incombe à l'employeur qui a connaissance de faits pouvant caractériser un harcèlement sexuel d'engager, dans les deux (2) mois, une procédure disciplinaire en vue de les sanctionner^[4]. Dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire, l'employeur doit vérifier la réalité des faits reprochés avant le prononcé de toute sanction. Au cours de la période pendant laquelle il vérifie la matérialité des faits portés à sa connaissance, l'employeur prend également toute mesure pour faire cesser l'exposition au harcèlement sexuel ou aux agissements sexistes. Ces mesures ne se substituent pas aux autres voies d'actions du salarié (dépôt de plainte, notamment).

Enfin, il convient de préciser qu'une forte proportion des entreprises de la branche a la particularité d'intervenir chez des clients en mode régie, en particulier pour effectuer des travaux d'assistance technique, induisant la présence régulière des salariés au sein des locaux des entreprises clientes de l'entreprise qui les emploie. Dans ce cas, le chef de l'entreprise prestataire reste responsable de la sécurité de son propre personnel. Il doit lui assurer la formation à la sécurité due par tout employeur à l'égard de ses salariés.

En cas de non-respect de ces obligations, la responsabilité civile et/ou pénale de l'employeur peut être engagée.

La responsabilité de l'employeur peut également être engagée lorsque le harcèlement est le fait d'une personne extérieure à l'entreprise lorsque celle-ci est en mesure d'exercer une autorité de fait ou de droit sur les salariés. L'employeur peut ainsi être tenu responsable d'un harcèlement provenant d'un fournisseur ou d'un prestataire.

[1] Article L. 4121-1 du code du travail.

[2] Article L. 1153-5 du code du travail.

[3] Article L. 1153-5 du code du travail.

[4] Article L. 1332-4 du code du travail.

Les salariés

Sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur précédemment rappelé, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail^[1].

Les salariés peuvent être témoins de situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes sur le temps et le lieu de travail et jouent à ce titre un rôle clé dans la résolution de ces situations. Les employeurs veilleront à faciliter le signalement de ces faits et à protéger les témoins.

Les services de ressources humaines

Les membres des directions des ressources humaines, lorsqu'elles existent, participent au renforcement de l'information des salariés sur les situations de harcèlement sexuel ainsi que sur les agissements sexistes. Ils mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement sexuel. Enfin, ils constituent un relai des signalements de situations de harcèlement.

Le référent harcèlement

Dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent harcèlement sexuel. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes^[2].

Concrètement, ses missions peuvent notamment porter sur :

- la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- l'orientation des salariés vers les autorités compétentes décrites à l'article 3 du présent accord ;
- la mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête, organisation du travail pendant la phase d'enquête...) ;
- la réalisation d'une enquête interne à la suite du signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Le référent harcèlement est informé de tout signalement de situation de harcèlement, sous réserve de l'accord de l'auteur du signalement et de la victime présumée.

L'employeur peut nommer tout salarié de l'entreprise, bien que, pour des raisons de légitimité et de visibilité, le ministère chargé du travail recommande que le salarié désigné référent soit intégré au service ressources humaines de l'entreprise ou au service en charge de l'hygiène et de la sécurité s'ils existent^[3].

Les salariés de l'entreprise sont informés du nom, des coordonnées et des missions du référent par tout moyen dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

[1] Article L. 4122-1 du code du travail.

[2] Article L. 1153-5-1 du code du travail.

[3] Guide pratique et juridique du ministère du travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner ».

Les représentants des salariés et des syndicats

En présence dans l'entreprise d'un comité social et économique (CSE) et/ou de représentants des syndicats (délégué syndical [DS], représentant syndical au CSE [RSCE] ou représentant de section syndicale [RSS]), si les membres de la délégation du personnel au CSE ou les représentants syndicaux constatent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, résultant de faits de harcèlement sexuel ou de toute mesure discriminatoire, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Celui-ci procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation^[1]. Il s'agit du droit d'alerte du CSE.

Le CSE, lorsqu'il a été mis en place, désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres. Ce référent est désigné pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité^[2].

Les membres de la délégation du personnel au CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail^[3].

Les attributions de la délégation du personnel au CSE, s'exercent au profit des salariés mais également au profit de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur et aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur^[4].

Ainsi, en cas de harcèlement impliquant deux salariés d'entreprises distinctes, notamment dans le cadre d'une prestation effectuée au sein des locaux d'une entreprise cliente, les salariés peuvent s'adresser au référent harcèlement de l'entreprise utilisatrice et/ou de l'entreprise prestataire.

Le CSE, lorsqu'il est mis en place dans une entreprise de 50 salariés ou plus, dispose de prérogatives supplémentaires :

- il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, comprenant les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes^[5] ;
- il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et propose des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes^[6] ;
- il peut nommer un expert en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle^[7].

[1] Articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail.

[2] Article L. 2314-1 du code du travail.

[3] Articles L. 2315-18 et L. 2315-9 du code du travail.

[4] Article L. 2312-6 du code du travail.

[5] Article L. 2312-9 du code du travail.

[6] Article L. 2312-9 du code du travail.

[7] Article L. 2315-94 du code du travail.

Afin d'accomplir les missions attachées à leur mandat, les membres du CSE bénéficient mensuellement d'un crédit d'heures de délégation. Un élu du CSE peut accomplir des heures de délégation au-delà du volume d'heures lui étant attribué. Le dépassement doit alors être justifié par une circonstance exceptionnelle, définie par la jurisprudence^[1] comme :

- une situation inhabituelle ;
- nécessitant un surcroît de démarches et d'activité au regard des tâches habituelles ;
- motivée, notamment, par la soudaineté de l'événement ou l'urgence des mesures à prendre.

La Cour de cassation a admis que la mise en œuvre du droit d'alerte pouvait être qualifiée de circonstance exceptionnelle permettant le dépassement du crédit d'heure de délégation^[2].

Les sections syndicales éventuellement constituées au sein des entreprises, dans le cadre de la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des salariés de l'entreprise, peuvent produire des publications, notamment pour favoriser le soutien aux victimes, libérer la parole et informer. Ces publications sont effectuées dans le respect des dispositions légales et des éventuels accords d'entreprises relatifs aux communications syndicales.

Article 3 | Les acteurs externes à l'entreprise

Les entreprises clientes

En cas d'intervention de salariés au sein des locaux d'une entreprise cliente, le chef de l'entreprise prestataire et le chef de l'entreprise cliente se transmettent toutes informations nécessaires à la prévention des risques. En matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, il peut s'agir par exemple du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), des noms des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes s'ils existent et s'ils acceptent cette communication.

Les chefs d'entreprises procèdent en commun à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités^[3]. Lorsque des risques sont identifiés, un plan de prévention doit être établi en commun accord par les employeurs pour arrêter les mesures que chaque entreprise doit prendre pour prévenir ces risques. L'entreprise cliente est alors tenue d'assurer la coordination générale des mesures de prévention décidées par elle-même et par l'entreprise prestataire^[4].

Les services de l'inspection du travail

Outre leurs missions de contrôle et d'enquête consécutives au signalement d'un harcèlement sexuel dans une entreprise, les services de l'inspection du travail peuvent intervenir par des actions de prévention en rappelant aux employeurs leurs obligations en la matière.

Les services de prévention et de santé au travail (SPST)

Les SPST peuvent agir en amont des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. À ce titre, ils assistent les employeurs dans leur rôle de prévention des risques psycho-sociaux, notamment par des actions de sensibilisation des salariés et des employeurs aux phénomènes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Ils participent éventuellement à l'évaluation des risques professionnels, à la réalisation d'actions de prévention ainsi qu'à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée.

[1] Cass. Crim. 3 juin 1986 n° 84-94.424.

[2] Cass. Soc. 29 avril 2009 n° 07-45.480.

[3] Article R. 4512-6 du code du travail.

[4] Article R. 4513-1 du code du travail.

Lorsqu'un salarié est victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, il peut solliciter une visite auprès du SPST. Dans le cadre de ses fonctions, le médecin du travail peut :

- déclarer une inaptitude si le maintien sur le poste est gravement préjudiciable à la santé du salarié et proposer des solutions dans le cadre des indications relatives au reclassement ;
- proposer à l'employeur du salarié concerné, des mesures visant à préserver sa santé.

L'employeur est tenu de prendre en considération les propositions émises par le médecin du travail. En cas de refus, il fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite^[1].

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Les CPRI sont instituées au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze (11) salariés. Elles peuvent apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile notamment en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes^[2].

L'Association nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

L'ANACT et ses seize (16) délégations régionales ont pour mission d'aider les entreprises à définir leurs besoins, de diffuser les informations utiles et d'orienter vers les bons interlocuteurs sur toutes les questions en lien avec les conditions de travail.

Les syndicats de salariés

Dans le cadre de leur mission de défense des intérêts individuels et collectif des salariés, les syndicats peuvent accompagner les victimes dans leurs démarches et réaliser auprès des salariés des actions de formation et de sensibilisation relatives aux violences au travail.

Autres acteurs

Pour la prévention et le traitement des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, les entreprises et les salariés peuvent trouver un appui auprès d'autres organismes, « tiers de confiance », neutres et disposant de compétences pouvant être utiles à l'entreprise et aux salariés. Il peut s'agir d'organismes de formation, de consultants externes, de lignes d'écoute psychologique, de psychologues cliniciens, de médecins, des opérateurs de protection sociale de branche, du Défenseur des droits, de la gendarmerie nationale ou de la police nationale, du site internet « arrêtons les violences » (<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>), du service téléphonique « Violence femme info » (3919), des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (<https://fncidff.info/>)...

Il est rappelé que le dispositif « Tiers humain » mis en place dans le cadre du régime de prévoyance de branche peut être mobilisé par l'entreprise en vue de l'établissement d'un diagnostic conseil, notamment pour diffuser une culture d'entreprise qui concilie performance, épanouissement et prévention des risques professionnels.

Article 4 | Les outils internes à l'entreprise

L'accord d'entreprise ou la charte

Le présent accord offre un cadre pouvant servir de base à des adaptations au sein d'un accord d'entreprise ou d'une charte. En effet, chaque entreprise est encouragée à faire du harcèlement sexuel et des agissements sexistes des sujets de réflexion collective et de dialogue social. Elles

[1] Article L. 4624-6 du code du travail.

[2] Article L. 23-113-1 code du travail.

pourront ainsi déterminer les outils de prévention et de formation, ainsi que les procédures de signalement et d'enquête adaptées à leurs contraintes, par le biais d'une négociation avec les organisations syndicales le cas échéant.

Les entreprises non dotées d'un accord d'entreprise sur ces sujets sont encouragées à élaborer une charte relative aux risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ayant pour objectifs :

- de prévenir et d'éliminer le harcèlement sexuel et les agissements dans toutes les situations en lien avec le travail ;
- de mobiliser et responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise dans la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- de fournir aux personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes les moyens de s'informer et de se défendre ;
- de permettre aux personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes de faire appel à une procédure de traitement de leur situation.

Dans les entreprises où un accord ou une charte est élaboré, les employeurs s'engagent à mettre en œuvre les mesures nécessaires afin de porter à la connaissance des salariés le contenu de cet accord ou de cette charte (exemples : réunions d'information, remise contre décharge...).

Les partenaires sociaux s'engagent à travailler, dans le cadre de l'Adesatt, à la création d'une charte type qui sera mise à disposition des entreprises et des salariés de la branche. Ce document comportera les obligations et recommandations applicables aux entreprises. Ce document listera également les actions décrites dans l'accord de branche pouvant être mises en œuvre dans les entreprises.

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP est l'outil central de la démarche de prévention des risques psychosociaux. Il doit comporter un diagnostic détaillé des risques professionnels existant dans l'entreprise puis énumérer le plan de prévention des risques professionnels

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont des risques psycho-sociaux, qui concernent les femmes et les hommes au travail, et pouvant être générés par l'organisation et les relations de travail. Selon l'organisation du travail et les relations sociales, les conditions de réalisation du travail des femmes et des hommes sont différentes et les exposent différemment aux risques professionnels. Les partenaires sociaux de la branche rappellent à ce titre, que le DUERP doit être genré, c'est-à-dire que l'exposition aux risques professionnels doivent être évaluée en fonction du sexe des salariés. En effet, la loi précise que : « L'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe »^[1]. Ces risques doivent être inscrits dans le DUERP et dans les actions de prévention, y compris pour le cas où ils interviennent dans les locaux d'une entreprise cliente.

L'élaboration par les employeurs d'un DUERP qui réponde à des critères de différenciation selon le sexe peut faire l'objet d'un accompagnement des entreprises par les organismes préventeurs habituels tels que les services de prévention et de santé au travail (SPST), l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (Anact) ou encore l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).

Le rapport annuel de prévention^[2].

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE, le DUERP est utilisé pour l'établissement du rapport annuel de prévention. Ce rapport est un document global sur les condi-

[1] Article L. 4121-3 du code du travail.

[2] Article L. 2312-27 du code du travail.

tions de travail, la santé physique et mentale et la sécurité des travailleurs. Il comporte le registre des accidents du travail, des maladies professionnelles, mais aussi une évaluation des risques psychosociaux.

Ce rapport est présenté chaque année au CSE et à la CSSCT, s'ils existent, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés^[1]

Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante (50) salariés, les résultats de l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise débouchent sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :

- fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- comprend un calendrier de mise en œuvre.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante (50) salariés, les résultats de l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise débouchent sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour.

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur, obligatoirement établi dans les entreprises de cinquante (50) salariés et plus, rappelle^[2] :

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail ou par la convention collective applicable ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail ;
- l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II 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.

Afin d'aider les entreprises à maintenir leur règlement intérieur à jour, l'annexe 4 au présent accord comprend les mentions obligatoires relatives au harcèlement et aux agissements sexistes devant figurer au règlement intérieur.

Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche^[3].

À défaut d'accord d'entreprise ou de charte relatif aux risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, les entreprises sont encouragées à mentionner le présent accord de branche au sein du règlement intérieur.

[1] Article L. 4121-3-1 du code du travail.

[2] Article L. 1321-2 du code du travail.

[3] Article R. 1321-1 du code du travail.

Thème 2 Prévenir le harcèlement sexuel et les comportements sexistes au travail

Article 5 | *L'action de l'employeur en matière de prévention des risques psycho-sociaux*

Comme indiqué à l'article 4 ci-dessus, les éventuels facteurs susceptibles de favoriser la survenance de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes doivent être évalués et pris en compte au sein du DUERP.

Une fiche-outil relative à la méthodologie permettant d'intégrer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans le DUERP est annexée au présent accord (annexe 2).

Afin de faciliter l'identification des facteurs de risque de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, la branche mettra à disposition un outil de diagnostic, que les employeurs pourront librement déployer au sein de leur entreprise. Le déploiement de cet outil, à une périodicité déterminée par l'entreprise doit permettre de mesurer le ressenti des salariés quant aux agissements sexistes, aux impacts sur la carrière ainsi que d'alimenter les dispositifs de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail.

Article 6 | *L'information et la sensibilisation des salariés*

Pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, tout salarié doit avoir la capacité d'identifier les situations qui les caractérisent et dont il peut être la victime, le témoin ou l'auteur. Cette sensibilisation peut prendre de multiples formes : notes de service, mails, affichage dans les locaux, information sur le site intranet ou le livret d'accueil lorsqu'ils existent, points spécifiques à l'occasion de réunions de services, temps d'information et d'échanges...

Les employeurs informent les salariés sur les outils de prévention et les procédures de signalement et d'enquête existants dans l'entreprise. Cette information peut être intégrée au sein du contrat de travail ou bien faire l'objet d'une note remise aux salariés. Pour les nouveaux embauchés, cette information est donnée au cours de la période d'essai.

Il est également rappelé que dans les entreprises employant au moins 50 salariés le règlement intérieur doit contenir les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

En complément de cela, la branche mettra à disposition des entreprises des outils de sensibilisation des salariés :

- une campagne de sensibilisation « clé en main » à déployer par les entreprises ;
- un questionnaire numérique anonyme, dépourvu de finalité statistique, que les entreprises pourront communiquer à leurs salariés afin de les sensibiliser et de questionner certains biais sexistes.

Ces outils de sensibilisation ont vocation notamment à expliciter les responsabilités de chacun en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise, à clarifier ce que recouvrent les notions de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, à informer sur les conséquences de ces situations sur la santé mentale des victimes, d'aider l'ensemble des acteurs de l'entreprise à identifier les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes et à réagir.

Article 7 | *La formation des référents et des managers*

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la sensibilisation et de la formation dans le cadre de la prévention du harcèlement dans l'entreprise et s'accordent sur la mise en place des actions suivantes.

Les référents harcèlement désignés au sein des entreprises de la branche suivront une formation sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, par exemple sous forme de MOOC. Cet outil de formation pourra être adapté aux besoins de la branche et mis à disposition dans les conditions déterminées par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Les managers seront également formés de la même manière. Il reviendra alors à chaque entreprise de définir le niveau de management qu'il sera pertinent de former.

Les partenaires sociaux recommandent aux employeurs de mettre en œuvre des actions de sensibilisation et information à destination des autres salariés de l'entreprise.

Thème 3 Traiter les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Signalement des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

Article 8 | La procédure d'alerte interne

Ne pas signaler le harcèlement sexuel dont on est victime conduit, le plus souvent, à une détérioration de la situation ainsi que de son état de santé physique et mentale. Signaler les faits de harcèlement sexuel reste le seul moyen efficace pour y mettre un terme.

Cependant, la victime présumée d'un harcèlement sexuel peut être dans l'incapacité de dénoncer les faits dont elle est l'objet notamment par crainte d'être isolée ou de subir des représailles de la part de son harceleur. Il est donc recommandé aux témoins directs de faits de harcèlement sexuel ou aux personnes à la connaissance desquelles ces faits ont été portés, de les relater auprès des responsables de l'entreprise chargés de leur traitement et/ou des représentants du personnel et des syndicats (DS, RSS, RS ou élus au CSE).

Comme cela a été rappelé à l'article 2 ci-dessus (« Les salariés »), tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités. Cette obligation, qui est une obligation de moyens, implique notamment pour les salariés :

- d'être prudents et de ne pas se mettre en danger ;
- de ne pas nuire aux autres personnes présentes sur son lieu de travail : collègues, clients, public ;
- d'obéir aux consignes de sécurité édictées par l'employeur et dans le règlement intérieur.

En cas d'inaction, si la position hiérarchique et les fonctions d'un salarié dans l'entreprise le mettent en mesure d'agir voire lui imposent d'agir, il peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Les témoins jouent un rôle clé dans la résolution d'une situation de harcèlement sexuel et bénéficient à ce titre d'une protection juridique particulière comme cela est rappelé à l'article 1^{er} ci-dessus (« sanctions interdites »).

Afin d'inciter les victimes et les témoins de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes à signaler ces faits, et afin de protéger ces témoignages, il est recommandé aux entreprises de mettre en place une procédure « d'alerte » ou de « signalement » ou d'identifier la ou les personnes habilitées à recevoir ces signalements. Une procédure d'alerte doit permettre aux salariés d'identifier auprès de qui et par quels moyens ils peuvent signaler les faits dont ils ont été victimes ou dont ils ont été témoins. Afin que la procédure d'alerte mise en place au sein de

l'entreprise soit efficace, elle doit être connue des salariés. Les entreprises veillent donc à faire connaître cette procédure au sein de l'entreprise. L'annexe 1 au présent accord détaille ce que peut contenir une procédure de signalement.

La procédure d'alerte est encadrée par les 4 principes suivants :

- la stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes concernées ou visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement est garantie ;
- le traitement de l'alerte est mené en toute confidentialité ;
- l'employeur traite le signalement de manière impartiale ;
- et y donne suite dans des délais appropriés.

Le signalement d'un harcèlement sexuel à un membre de la délégation du personnel du CSE peut avoir pour conséquence d'enclencher la procédure du « droit d'alerte » prévue par le code du travail^[1]. Une fois saisi par un membre de la délégation du CSE d'une atteinte d'un salarié résultant de faits de harcèlement sexuel, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur, de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut alors ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte.

Il est enfin rappelé qu'en vertu de l'obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés qui incombe à l'employeur, toute personne qui signale des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes doit être entendue rapidement. Si l'analyse du signalement conclue à une situation à risque, l'enquête qui s'ensuit doit être menée dans les meilleurs délais.

Traitement des alertes

Article 9 | L'enquête interne

Comme indiqué précédemment, dès lors que des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes, signalés dans l'entreprise, peuvent porter atteinte à la santé et la sécurité des salariés, l'employeur doit prendre des mesures immédiates pour les faire cesser.

En cas de signalement de faits de harcèlement par un membre de la délégation du personnel au CSE, l'employeur mène donc, dans les meilleurs délais, une enquête interne permettant de connaître :

- la réalité des faits de manière objective ;
- la nature de ces faits ;
- l'ampleur et les répercussions des faits.

Outre l'ouverture obligatoire d'une enquête dans le cadre d'un droit d'alerte émanant du CSE, l'employeur, alerté de faits de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes dans son entreprise, est vivement incité à diligenter sans délai une enquête interne de la même manière. À cet effet, une trame est prévue en annexe du présent accord.

[1] Articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail.

Si la loi ou l'ANI du 26 mars 2010 ne fixent pas les modalités de cette procédure (étapes, personnes à auditionner, personnes à impliquer dans l'enquête...), cette dernière doit répondre, *a minima*, aux principes suivants :

- respect du contradictoire : l'ensemble des protagonistes doit être mis en mesure d'être entendu sur les faits signalés et de faire entendre ses témoins. Ils doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
- discrétion : la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées doit être protégée ;
- confidentialité : les entretiens physiques menés dans le cadre de l'enquête doivent se tenir au sein de locaux permettant la confidentialité des échanges. En cas d'échanges écrits, les messages sont confidentiels. En cas de communication de ces échanges à des personnes extérieures à l'enquête, il convient de procéder à leur anonymisation ;
- transparence : cette transparence s'applique vis-à-vis de la victime et du harceleur présumés. Ceux-ci doivent être informés des conclusions de l'enquête et, dans le cas où les faits de harcèlements sont avérés, des mesures prises pour qu'ils cessent et pour prévenir tout nouveaux faits de harcèlement.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à mener une réflexion autour d'une méthodologie d'enquête interne à mettre en place, en association avec les représentants du personnel ou syndicaux éventuellement présents au sein de l'entreprise ou d'autres organismes, « tiers de confiance », disposant de compétences sur ce sujet.

L'annexe 1 au présent accord propose une trame synthétisant les étapes susceptibles de jaloner le traitement d'une situation critique puis, le cas échéant, d'une enquête.

Lorsque l'employeur formalise une procédure d'enquête, à suivre en cas de signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, il informe les salariés de l'existence d'une telle procédure.

Le CSE est informé de toute situation d'urgence et de gravité^[1]. Ainsi, en cas de harcèlement impliquant des salariés d'entreprises distinctes dans le cadre d'une prestation effectuée au sein des locaux d'une entreprise cliente, si un membre d'une des délégations du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, des faits de harcèlement sexuel, il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du CSE et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation^[2].

En cas de harcèlement sexuel à l'occasion de l'intervention d'un salarié au sein des locaux d'une entreprise cliente, l'employeur de la victime présumée se coordonne avec l'entreprise cliente afin de recueillir des éléments de faits.

Article 10 | L'accompagnement individuel des salariés pendant l'enquête

La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité des salariés implique nécessairement de sécuriser la situation entre les victime et harceleur présumés dans la mesure du possible. À défaut, la présumée victime, si elle a un motif raisonnable de penser que la situation de harcèlement sexuel présumé présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, est en droit d'alerter son employeur et d'arrêter son travail en usant de son droit de retrait^[3].

[1] Article R. 4514-1 du code du travail.

[2] Articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail.

[3] Article L. 4131-1 du code du travail.

L'employeur, les managers et, le cas échéant, le ou les responsables RH doivent être particulièrement vigilants à la non-détérioration des conditions de travail pendant le déroulement de l'enquête.

La victime présumée peut être orientée vers le service de prévention et de santé au travail si elle le souhaite.

Par ailleurs, il est recommandé, au cours de l'enquête, d'adapter les conditions de travail au sein de l'entreprise afin de mettre fin ou de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées, par le biais du télétravail ou de réaffectations temporaires si cela est possible.

Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque pour la santé physique et mentale de la victime présumée ou des autres salariés, il peut être procédé à sa mise à pied conservatoire le temps de l'enquête.

Sanctionner

Article 11 | *Les sanctions en cas de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste en entreprise*

Comme indiqué précédemment, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour mettre fin aux faits de harcèlement sexuel et de les sanctionner. En effet, « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »^[1]

Par conséquent, dès lors qu'une enquête conclue à l'existence d'un harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, l'absence de sanction à l'encontre de son auteur, engage la responsabilité civile de l'employeur.

Sauf si les faits de harcèlement sexuel ont donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, l'employeur dispose d'un délai deux (2) mois à compter de la connaissance par l'employeur des faits reprochés pour engager des poursuites disciplinaires à l'encontre du harceleur. Ce délai imparti à l'employeur pour prendre une sanction disciplinaire s'applique également, en cas d'agissements sexistes, à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance^[2].

Dans le cas où l'enquête ne conclut pas à l'existence d'un harcèlement sexuel, le salarié ayant dénoncé les faits ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire, sauf s'il a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce. En effet, l'impossibilité de conclure à l'existence ou l'absence de harcèlement peut notamment résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments suffisamment probants.

Les partenaires sociaux rappellent enfin qu'aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet des mesures discriminatoires, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distributions 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, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 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.

[1] Article L. 1153-6 du code du travail.

[2] Article L. 1332-4 du code du travail.

Article 12 | *Sécuriser la relation de travail*

L'employeur, les managers, et le ou les responsable(s) RH, s'ils existent, doivent accompagner la poursuite des relations de travail et éviter l'instauration d'un climat de défiance. En l'absence de harcèlement avéré, ils veilleront à accompagner le retour à une relation de travail normale et apaisée des salariés.

Lorsque des agissements sexistes se produisent, outre les victimes, tout le collectif de travail est touché de façon plus ou moins directe et importante. Afin d'aider les victimes et les collectifs de travail à faire face à ce type d'agissements de façon constructive, la mise en œuvre d'une procédure de médiation peut être mise en place à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'un salarié. Dans ce cas, le recours à la médiation et le choix du médiateur font l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur a pour rôle de s'informer sur l'état des relations entre les parties, de chercher à les concilier et de soumettre des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

Les partenaires sociaux tiennent à souligner que la médiation ne peut être utilisée entre le harceleur et la victime de harcèlement sexuel avéré. En effet, le harcèlement sexuel n'est pas un conflit pouvant trouver une solution amiable, mais une faute disciplinaire et une infraction pénale devant être sanctionnée.

Article 13 | *L'accompagnement des victimes*

Chaque employeur portera une attention particulière à la prise en charge immédiate des victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. À ce titre, dans le cas où un acte de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste est établi dans l'entreprise, l'employeur devra proposer la mise en place d'une cellule ou prise en charge psychologique à destination des salariés victimes, par exemple, via le service de prévention et de santé au travail (SPST). Le SPST est également compétent pour orienter les victimes vers tout professionnel de santé ou organisme compétent.

Dans le cas où une situation de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste est établie dans l'entreprise, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail.

En cas de dénonciation calomnieuse avérée, la personne qui en est victime peut bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement.

Les conséquences éventuelles d'un harcèlement avéré peuvent être prise en charge au titre de la législation sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Thème 4 Stipulations finales

Article 14 | *Stipulations juridiques et administratives*

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Suivi de l'accord

Le baromètre triennal sur la santé au travail réalisé par l'Adesatt a pour buts :

- d'identifier et collecter des indicateurs permettant d'objectiver les risques auxquels sont soumis les salariés de la branche en matière de santé ;
- d'identifier les actions et dispositifs mis en place dans les entreprises pour prévenir les risques professionnels ;
- de mesurer la connaissance et l'appréciation portée par les entreprises et les salariés sur les actions mises en œuvre par la branche et dans les entreprises ;
- de proposer des pistes d'actions opérationnelles en réponse aux différents types de risque ;
- de réaliser un guide pratique restituant les enseignements de l'étude et valorisant les bonnes pratiques repérées au cours de la démarche ;
- et de favoriser la reconductibilité et la continuité de la démarche, à travers l'élaboration d'indicateurs utiles et mesurables.

Les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes seront intégrés à ce baromètre, qui sera présenté à la CPPNI. En fonction des résultats observés :

- le guide pratique mentionné ci-dessus dédiera une partie aux risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Outre la mise en valeur des enseignements de l'étude et des bonnes pratiques observées, il pourra contenir des développements pédagogiques permettant de mieux identifier les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes lorsqu'elles surviennent, de les traiter de manière appropriée et d'apporter l'accompagnement pertinent aux personnes impliquées. Ce guide sera mis à disposition sous format numérique. Les entreprises veilleront à sa diffusion auprès des salariés dans le cadre de leur politique de prévention. Ce guide contiendra le présent accord de branche ;
- les signataires du présent accord étudieront l'opportunité de mener une réflexion autour d'un dispositif de signalement approprié pour les salariés de la branche, de la sensibilisation à destination des écoles et universités, de la création d'une commission santé ;
- discuterons de la nécessité ou non d'apporter des modifications au présent accord.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de trois (3) mois. Ce préavis devra

être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « Conditions de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

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 le contenu 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, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille. Certaines stipulations découlant d'obligations législatives ne concernent néanmoins que les entreprises de 50 salariés et plus.

Fait à Paris, le 28 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 *Trame synthétique. Traiter un signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes et engager une procédure d'enquête*

Une procédure de traitement des cas de harcèlement ou de sexisme a pour but de guider l'employeur, le personnel RH, les managers... pour réagir aux situations de sexisme et de harcèlement, les évaluer et correctement accompagner les personnes impliquées dans ses situations. Cette procédure permet également d'informer les salariés de l'entreprise sur leurs droits et la manière dont l'entreprise peut les accompagner.

Le contenu de cette procédure doit pouvoir répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les situations qui peuvent être signalées ?

Exemples : lorsqu'une personne pense être victime ou est témoin de propos ou de comportements ayant une connotation sexuelle, liés au genre d'une personne, pouvant être identifiés comme humiliants, dégradants ou offensants, ou laissant entrevoir des impacts négatifs sur la victime potentielle, sur des témoins, sur une équipe, sur l'entreprise.

- Avec quel outil est-il possible de procéder à un signalement ?

Exemples : lettre, mail, demande d'entretien, plateforme spécifique sur l'intranet de l'entreprise...

- Qui est en charge de réceptionner le signalement et évaluer les situations lorsqu'elles sont signalées ? Quelles sont leurs coordonnées dans l'entreprise ?

Exemples : une personne du service RH, un référent harcèlement, le manager, l'employeur, une personne externe...

- Comment sont évaluées les situations durant la phase d'écoute préliminaire permettant de déterminer si une enquête doit être lancée ?

Exemple : sur la base d'une grille d'évaluation permettant d'identifier rapidement les éléments correspondant à un comportement inapproprié et les critères de dangerosité d'une situation.

- Si la situation est évaluée à risque, existe-t-il des mesures conservatoires à mettre en place pour protéger la victime potentielle de la personne mise en cause ?

Exemples : mise en place du télétravail, réorganisation des tâches pour éviter les contacts entre les personnes impliquées, mise à pied conservatoire...

- Qui est en charge d'accompagner et suivre la potentielle victime ? Qui est en charge d'accompagner et suivre la personne mise en cause ?

Exemples : le référent harcèlement nommé par la direction, ou bien celui nommé par le CSE, une personne du service RH...

- Comment se déroule l'enquête une fois lancée ? Qui est en charge de cette enquête ? Qu'est-ce qui va être recherché dans cette enquête ? Qui peut être entendu ? Quelles sont les preuves qui peuvent être reçues ? Comment se déroulent les entretiens ? Comment la confidentialité de l'enquête et du contenu des entretiens va-t-elle être garantie ?

- À qui seront remises les conclusions de l'enquête ? Qui sera décisionnaire quant aux possibles sanctions prises à la suite de l'enquête ? Quel type de sanctions peuvent être prises ?

- Comment les conclusions de l'enquête et les possibles sanctions seront communiquées à la personne mise en cause, à la potentielle victime, aux témoins ?

Les principales étapes de la procédure de signalement et d'enquête :

Étape 1 : accuser réception du signalement.

Étape 2 : procéder à un premier échange avec la personne à l'origine du signalement.

Étape 3 : procéder à une première analyse des faits et déterminer si une enquête doit être lancée et à défaut, les mesures à mettre en œuvre afin de mettre fin au « conflit », à la situation problématique.

Étape 4 : préparer la procédure d'enquête :

- éventuellement, constituer une commission d'enquête ;
- éventuellement, associer le CSE s'il existe ;
- éventuellement, organiser les missions de la commission d'enquête ;
- éventuellement, organiser la poursuite de la relation de travail pendant l'enquête.

Étape 5 : enclencher la phase d'enquête :

Procéder à l'audition de :

- la victime présumée ;
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- la personne mise en cause ;
- les éventuels témoins ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.

Étape 6 : clore la phase d'enquête :

- rédiger le rapport d'enquête ;
- éventuellement, faire signer le rapport d'enquête par l'ensemble des membres de la commission d'enquête, si une telle commission a été constituée ;
- communiquer le rapport à la direction ;
- informer la victime et le harceleur présumés des conclusions de l'enquête.

Étape 7 : si le rapport d'enquête conclut à l'existence d'une situation de harcèlement sexuel :

- sanctionner le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel ;
- accompagner la victime.

Étape 8 : si le rapport ne conclut pas à l'existence d'une situation de harcèlement sexuel :

- éviter la mise en place d'un climat de défiance ;
- organiser la poursuite de la relation de travail des salariés concernés.

Annexe 2 Guide. Intégrer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au sein du DUERP

Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel sont des risques professionnels comme les autres qui concernent les femmes et les hommes au travail. Le sexisme n'est pas qu'une question de comportement et d'individu. C'est également une question d'organisation et d'engagement collectif au niveau de l'entreprise. D'où l'importance de l'identifier et de l'évaluer dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et de mettre en place un plan d'action.

Selon l'organisation du travail et les relations sociales, les conditions de réalisation du travail des femmes et des hommes sont différentes et les exposent différemment aux risques professionnels.

La loi pour l'égalité réelle du 4 août 2014 précise désormais dans le code du travail que « l'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ».

Cette fiche-outil décrit la démarche à suivre pour analyser les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel dans l'entreprise, et inscrire cette évaluation dans le DUERP pour mener des actions de prévention. Elle précise les étapes, les fondamentaux de la démarche ainsi que les points de vigilance pour prendre en compte les risques qui concernent les femmes et les hommes au travail.

Étape 1 : Installer une démarche globale, participative et pluridisciplinaire

Selon la taille de l'entreprise la démarche peut inclure la mise en place de groupes de travail ou de réunions d'échanges avec les travailleurs et travailleuses. À ces groupes peuvent être conviées par exemple la Carsat, l'Inspection du travail, le service de prévention et de santé au travail, la démarche peut inclure la mise en place de (encadrement, salariés, membres élus du comité social et économique [CSE] et/ou de la commission santé sécurité et conditions de travail [CSSCT] s'ils existent).

Étape 2 : Apprécier la situation de l'entreprise face aux risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel

Les questionnements à avoir pour apprécier la situation de l'entreprise vis-à-vis des risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel peuvent être les suivants :

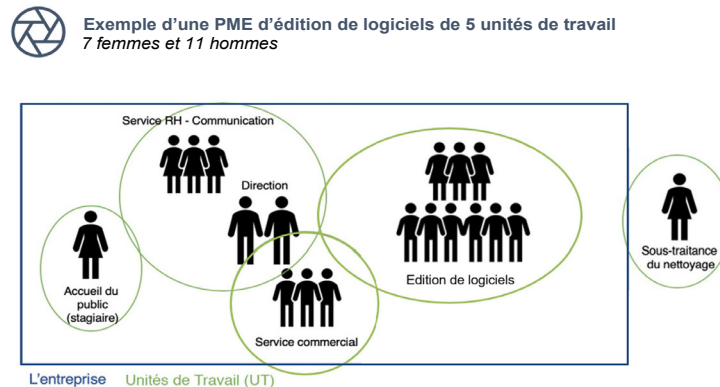
- Existe-t-il un précédent de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ?
- Existe-t-il un environnement de travail sexiste ?
- Des documents internes évoquent-ils ces sujets ?
- Exemple : règlement intérieur, DUERP, Accord qualité de vie et des conditions de travail.
- Existe-t-il des unités de travail où il y a une très forte prédominance d'un sexe ?
- Existe-t-il des situations de travailleurs isolés ? d'horaires atypiques (soir, nuit, week-end) ?
- Les rapports professionnels sont-ils très ou peu hiérarchisés ?
- Les difficultés relationnelles peuvent-elles s'exprimer facilement ?

Étape 3 : Vérifier que le DUERP est construit par unités de travail

La notion d'unité de travail doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques. D'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

En synthèse, le « découpage » de l'entreprise en unités de travail doit être fait de sorte qu'il rassemble les salariés qui réalisent des tâches similaires et qui sont soumis aux mêmes risques (activités de bureau, activités nomades...). La définition des unités de travail est donc propre à chaque entreprise, à ses activités et à son organisation.


L'évaluation des risques doit prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (art. L. 4121-3 du code du travail). C'est pourquoi le nombre d'hommes et le nombre de femmes de chaque unité de travail devrait être comptabilisés.



Étape 4 : Évaluer les risques pour chacune des unités de travail

C'est à cette étape que le DUERP produit une évaluation des risques différenciée pour les femmes et les hommes pour chaque unité de travail.

Il s'agit de réaliser un inventaire des risques présents au sein de chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (par exemple : risques physiques : travail sur écran, sièges inadaptés ; risques psychosociaux : stress...) en faisant apparaître les femmes et les hommes concernés.

 **Exemple d'un DUERP construit par unités de travail**
Pour un cabinet de conseil en RH et recrutement de 26 salariés (19 femmes et 7 hommes) et 2 salariés d'entreprises sous-traitante (1 homme et 1 femme).

UNITE DE TRAVAIL Sous-traitance nettoyage / surveillance	NOMBRE DE PERSONNES : 2 1 femme, sous-traitance nettoyage 1 homme, sous-traitance poste de surveillance		Date de création : 15/09/2022 Dernière révision : 15/09/2023		
	UNITE DE TRAVAIL Direction administration		Date de création : 15/09/2022 Dernière révision : 15/09/2023		
UNITE DE TRAVAIL Consultants conseil RH et recrutement	NOMBRE DE PERSONNES : 22 15 femmes dont 2 CDD – 3 temps partiels 80% 7 hommes, CDI – Temps plein		Date de création : 15/09/2022 Dernière révision : 15/09/2023		
TACHES	EXPOSITIONS AUX RISQUES	MESURES DE PREVENTION EXISTANTES	AT/MP	NIVEAU DE PRIORITE Fréquence, gravité	PISTES DE SOLUTION

Étape 5 : Conduire la démarche d'analyse

1. Utiliser les unités de travail définies au sein du DUERP et construites en intégrant les femmes et les hommes pour chacune d'elle.
2. Choisir l'unité de travail qui sera la plus significative du point de vue de l'exposition aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel, selon les critères présentés ci-après :
 - les conditions d'emploi : statut d'emploi (CDI, stagiaire, alternance, personnel d'entreprises sous-traitance...), évolutions salariales possibles... ;
 - les conditions de travail : nature des activités de travail, prescription du travail, contraintes de temps, de délai, de qualité, niveau d'autonomie, poste en situation de travail isolé, activités d'accueil, activités en relation avec le client... ;
 - les conditions liées à l'organisation du travail : temps de travail et de pause, modalités d'évaluation du travail, appuis organisationnels et professionnels possibles, niveau de décision... ;
 - les conditions liées au dialogue social : fluidité du dialogue social, possibilité d'échange avec le N + 1, avec le RH...
3. Pour l'unité de travail retenue, choisir une à deux situations de travail les plus significatives de l'exposition, en intégrant le degré de mixité dans le choix des situations.
4. Analyser les conditions du travail et d'emploi de la situation de travail du salarié par des temps d'entretien, d'observation du travail, d'analyse des documents internes (fiche de poste, organigramme, procès-verbal des réunions du comité social et économique [CSE] et/ou de la commission santé sécurité et conditions de travail [CSSCT]).
5. Présenter ces résultats et ces propositions d'action de prévention au groupe de travail éventuellement mis en place, afin de les enrichir de leurs observations, qualifier collectivement la gravité du risque, valider la nature des actions de prévention.

Il est possible de transmettre ces informations au service prévention et de santé au travail, à la Carsat et à l'inspection du travail pour leur information et leurs propres actions.
6. Formaliser les résultats et propositions d'action au sein du DUERP.
7. Mettre en œuvre les actions de prévention définies.



Exemples de mesures de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Cultiver un climat de coopération plutôt que de compétition	Réduire les déséquilibres de genre	Afficher et mettre en œuvre une politique de « tolérance zéro »
Éviter de créer des situations de compétition entre les salariés, afin de ne pas inciter à des comportements d'intimidation pour neutraliser les collègues.	Tendre vers une mixité de genre dans les différents métiers ou postes de l'entreprise.	Rappeler les règles en vigueur dans l'entreprise.
Avoir des procédures de reconnaissance transparentes et équitables.	Se doter de mesures structurelles d'égalité professionnelle femmes/hommes.	Faire connaître les sanctions disciplinaires encourues.
Favoriser les relations d'entraide.	Mettre en avant aussi bien les réussites des hommes que des femmes.	
	Faciliter aussi bien pour les femmes que pour les hommes la conciliation travail et vie familiale.	

Annexe 3 Outil. Affichage obligatoire relatif au harcèlement sexuel

LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL (Information prévue à l'article L.1153-5 du code du travail)

Article 222-33 du code pénal	
<p>I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.</p> <p>L'infraction est également constituée :</p> <p>1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;</p> <p>2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.</p> <p>II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.</p>	<p>III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.</p> <p>Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :</p> <p>1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;</p> <p>2° Sur un mineur de quinze ans ;</p> <p>3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;</p> <p>4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;</p> <p>5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;</p> <p>6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;</p> <p>7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;</p> <p>8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.</p>
<p><u>Salarié, stagiaire, candidat, vous pensez être victime de harcèlement sexuel ?</u></p> <p><u>Pour des renseignements ou être accompagné dans vos démarches, en plus de votre employeur, vous pouvez contacter :</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Le service de prévention et de santé au travail Nom : Tél. :• L'inspection du travail [agent de contrôle compétent] Nom : Tél. :• Le Défenseur des droits 09.69.39.00.00 / Adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07 (inutile d'affranchir).• Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de l'entreprise [Obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés – article L. 1153-5-1 du code du travail] Nom : Tél. :• Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du Comité social et économique [Si votre entreprise est dotée d'un CSE – article L. 2314-1 du code du travail] Nom : Tél. : <p><u>Pour agir en justice, vous pouvez :</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Saisir le Conseil des prud'hommes pour manquement de l'employeur à ses obligations• Porter plainte contre le harceleur :<ul style="list-style-type: none">- En vous adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie- En écrivant directement au procureur de la République à l'adresse du Tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.	

Annexe 4 Outil. Mentions obligatoires au sein du règlement intérieur

En matière de harcèlement et d'agissements sexistes, le règlement intérieur de l'entreprise doit mentionner les articles suivants du code du travail et du code pénal :

Dispositions relatives au harcèlement sexuel

■ Article L. 1153-1 code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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. »

■ Article L. 1153-2 code du travail :

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 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. »

■ Article L. 1153-4 code du travail :

« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1153-2 est nul. »

■ Article L. 1153-5 code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret. »

■ Article L. 1153-5-1 code du travail :

« Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

■ Article L. 1153-6 code du travail :

« Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

Disposition relative aux agissements sexistes

■ Article L. 1142-2-1 code du travail :

« 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. »

Dispositions relatives au harcèlement moral

■ Article L. 1152-1 code du travail :

« 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. »

■ Article L. 1152-2 code du travail :

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 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. »

■ Article L. 1152-3 code du travail :

« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. »

■ Article L. 1152-4 code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal. »

■ Article L. 1152-5 code du travail :

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. »

■ Article L. 1152-6 code du travail :

« Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. »

Dispositions en matière de référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

■ Article L. 2314-1 alinéa 4 code du travail :

« Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »

Principe d'aménagement de la preuve en matière de harcèlement

■ Article L. 1154-1 code du travail :

« Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

Dispositions sur l'action en justice des organisations syndicales

■ Article L. 1154-2 code du travail :

« Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment. »

Dispositions pénales sur le harcèlement (articles L. 1155-1 et L. 1155-2 du code du travail ; 222-33 et 222-33-2 du code pénal).

■ Article L. 1155-1 code du travail :

« Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €. »

■ Article L. 1155-2 code du travail :

« Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue. »

■ Article 222-3 code pénal :

« I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.

III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

■ Article 222-33-2 code pénal :

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Avenant n° 31 du 16 février 2024
relatif aux salaires minima hiérarchiques

NOR : ASET2450327M

IDCC : 1487

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

UBH,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d’application de la convention collective nationale du commerce de détail de l’horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l’article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l’accord d’entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1^{er} | Salaires minima hiérarchiques

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1. Ouvriers – Employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 803 €
Niveau B	1 803 €
Niveau C	1 862 €
Niveau D	1 934 €

2. Agents de maîtrise

Niveau E	2 027 €
Niveau F	2 155 €

3. Cadres

Niveau G	2 717 €
Niveau H	3 770 €
Niveau I	3 969 €
Niveau J	4 356 €

Article 2 | *Égalité professionnelle*

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3 | *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la signature, soit au 1^{er} mars 2024.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 5 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 16 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 16 février 2024

relatif aux salaires minimaux
(Occitanie)

NOR : ASET2450352M

IDCC : 1596, 1597

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

SCOP BTP Sud-Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie.

Article 2

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements : Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn et Tarn-et-Garonne ; à compter du 1^{er} mai 2024 :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
Position 1	150	1 800,32	11,87
Position 2	170	1 815,49	11,97
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 867,06	12,31
Niveau III			
Compagnons professionnels			
Position 1	210	2 046,03	13,49
Position 2	230	2 206,80	14,55
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
Position 1	250	2 335,72	15,40
Position 2	270	2 499,52	16,48

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Carcassonne, le 16 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 16 février 2024

relatif aux indemnités de petits déplacements
(Occitanie)

NOR : ASET2450353M

IDCC : 1596, 1597

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

SCOP BTP Sud-Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie.

Article 2

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements : Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn et Tarn-et-Garonne ; à compter du 1^{er} mai 2024 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1A	2,06 €	3,19 €	13,00 €
Zone 1B	2,06 €	3,19 €	
Zone 2	4,38 €	6,43 €	
Zone 3	5,58 €	9,59 €	
Zone 4	7,42 €	12,70 €	
Zone 5	9,40 €	16,13 €	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Carcassonne, le 16 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 16 février 2024

relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé
(Occitanie)

NOR : ASET2450359M

IDCC : 1596, 1597

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

SCOP BTP Sud-Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de

bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

Les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Occitanie, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies pour négocier, en tenant compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les montants de l'indemnité spécifique liée à l'exercice des fonctions et à la détention du titre de maître d'apprentissage confirmé applicables dans la région Occitanie, conformément à l'article 3 de l'accord BTP du 13 juillet 2004 relatif aux maîtres d'apprentissage et à l'article I-3 des conventions collectives des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 (IDCC 1596 et 1597).

Le présent accord est applicable aux salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé dans les départements suivants : Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées Orientales, Tarn, Tarn-et-Garonne.

Article 2

Compte tenu des évolutions législatives et réglementaires résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de son décret d'application du 13 décembre 2018, seuls les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé délivré avant le 1^{er} janvier 2019 bénéficient à titre obligatoire du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Article 3

Le montant de cette indemnité est fixé à 380 €.

Article 4

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} mai 2024, l'indemnité est versée au maître d'apprentissage confirmé chaque année.

Article 5

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre, ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au-delà de la période d'essai, ou en cas de départ de l'entreprise du maître d'apprentissage confirmé, détenteur du titre avant le 1^{er} janvier 2019, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué au *pro rata temporis* de la durée de la fonction, pour le contrat d'apprentissage considéré.

Article 6

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} mai 2024.

Article 8

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 9

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Carcassonne, le 16 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : 1982 | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES DANS
LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Avenant n° 4 du 14 décembre 2023

à l'accord du 18 octobre 2005
relatif à la répartition des frais de collecte

NOR : ASET2450351M

IDCC : 1982

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

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FS CFDT ;

CFTC Santé Sociaux ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modifie et remplace l'article 2 de l'accord

Le présent avenant modifie et remplace l'article 2 de l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la répartition des frais de collecte.

L'article 2 « Financement d'un fonds visant à l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises de la branche » de l'accord est modifié comme suit :

« Article 2.1 | Contribution des entreprises de la branche

Les entreprises de la branche versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,033 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette au financement de la formation professionnelle.

Toutefois, cette contribution n'est due que dès lors que le montant de la masse salariale de l'année N – 1 est d'un montant supérieur ou égal à 50 000 €, et est au mini-

mum égale à 50 €, montant minimum forfaitaire, quel que soit le résultat du calcul ci-dessus. Elle ne pourra pas excéder un montant maximum forfaitaire de 18 000 €.

Les parties conviennent de revoir ce taux ainsi que les montants minimum et maximum au moins tous les 3 ans.

La déclaration annuelle et le paiement de la contribution induite sont obligatoires, même en cas d'exonération de paiement tel que précisés précédemment. Elle est réglée par chaque entreprise au plus tard le 30 avril, après saisie dématérialisée sur le site www.branche-dmt.fr des informations nécessaires au calcul du montant de la contribution due, établie sur la base de la masse salariale brute servant d'assiette au financement de la formation professionnelle.

Les modalités de déclaration obligatoire, comme les modalités de règlement sont détaillées sur le site www.branche-dmt.fr.

Cette contribution est gérée par l'association paritaire pour l'aide à la négociation entre les interlocuteurs du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (APAN-DMT), qui a été créée à cet effet.

Une présentation des comptes de l'APAN-DMT est faite en assemblée générale après chaque clôture annuelle, au cours du premier semestre de chaque année, et sur demande paritaire, devant la CMPPNI.

Article 2.2 | Répartition des fonds collectés

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

- 50 % de la collecte est destinée à l'APAN-DMT ;
- 50 % de la collecte est répartie équitablement entre toutes les organisations syndicales représentatives salariales et patronales sous réserve que ces dernières aient adressé leur rapport de justification d'utilisation des fonds versés l'année précédente. En l'absence de communication du justificatif d'utilisation des fonds après deux rappels, le montant correspondant à la part dévolue à ladite organisation pourra être réaffecté à l'APAN-DMT par vote de l'assemblée générale. »

Article 2 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 3 | Durée. Révision. Extension. Date d'effet

3.1. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.2. Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les

discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

3.3. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3.4. Extension

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application. La demande d'extension sera faite simultanément au dépôt par la partie la plus diligente.

3.5. Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

IDCC : 2543 | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS
FONCIERS**

Brochure n° 3169 | Convention collective nationale

IDCC : 3213 | **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÈTRES-VÉRIFICATEURS**

Dénonciation par lettre du 15 janvier 2024

de l'UNTEC, UNGE et FENIGS
de l'accord de fusion du 7 mai 2019

NOR : ASET2450346M

IDCC : 2543, 3213

Paris, le 15 janvier 2024.

Madame, Monsieur,

Le 7 septembre 2022, lors d'une réunion de la commission mixte paritaire, l'UNTEC annonçait officiellement son souhait de quitter la FIIAC, formalisant sa volonté de signer un accord paritaire actant de son départ.

L'UNGE prenait alors acte de cette décision.

Le FENIGS annonçait également ne pas s'opposer à la démarche initiée par l'UNTEC.

Suite à de nombreux échanges et en application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, nos trois organisations syndicales patronales entendent dénoncer, par le présent courrier, l'accord de fusion volontaire entre les branches des cabinets et entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts-fonciers et les collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de mètres-vérificateurs du 7 mai 2019.

En effet, nos organisations professionnelles constatent que les conditions ne sont plus réunies pour que la fusion desdites conventions collectives enregistrées respectivement sous les numéros d'IDCC 2543 et 3213 puisse se poursuivre, ni même amener vers un nouvel accord de fusion.

Cette dénonciation est effectuée en application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, la totalité des organisations patronales signataires y procédant. Les dispositions de cet article prévoient un préavis et une période de survie d'effet et permettent le cas échéant à

un accord collectif de substitution d'être signé et de s'appliquer le cas échéant y compris avant la fin du délai de préavis.

Pour votre parfaite information, le présent courrier est également notifié ce jour, par courrier séparé, à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ de la FIIAC.

Enfin, il sera indispensable que le ministre du travail procède à l'abrogation de l'arrêté d'extension de l'accord dénoncé.

Président FENIGS.

Présidente UNGE.

Président UNTEC.

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 16 février 2024

relatif aux salaires minimaux
(Occitanie)

NOR : ASET2450354M

IDCC : 2609

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

SCOP BTP Sud-Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC BTP ;

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs salariés, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises.

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie.

Article 2

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Dans les départements Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées Orientales, Tarn, Tarn-et-Garonne, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé, sur la base d'un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

À compter du 1^{er} mai 2024.

Coefficient	Salaire mensuel minimal	Taux horaire minimal	Coefficient	Salaire mensuel minimal	Taux horaire minimal
Niveau A	1 810,94 €	11,94 €	Niveau E	2 416,10 €	15,93 €
Niveau B	1 900,43 €	12,53 €	Niveau F	2 848,36 €	18,78 €
Niveau C	2 023,28 €	13,34 €	Niveau G	3 116,82 €	20,55 €
Niveau D	2 214,38 €	14,60 €	Niveau H	3 432,29 €	22,63 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Carcassonne, le 16 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

IDCC : 3032 | **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

Avenant n° 35 du 14 février 2024

relatif à la rupture du contrat de travail

NOR : ASET2450357M

IDCC : 3032

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

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche annulent et remplacent l'article 8 de la CCN de l'esthétique afin de répondre aux modifications législatives récentes.

Les dispositions du présent avenant concernent toutes les catégories socio-professionnelles.

Article 1^{er} | Nouvelle rédaction de l'article 8 de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie – IDCC 3032

« Article 8 | *Rupture du contrat de travail*

1. Démission

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié fera l'objet d'une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre.

La période de préavis est, sauf dispositions particulières, fixée comme suit :

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Moins de 6 mois	7 jours calendaires	7 jours calendaires	7 jours calendaires
Entre 6 mois et 1 an	1 mois	1 mois	1 mois
Plus d'un an	1 mois	2 mois	2 mois

La durée du préavis se calcule de date à date, sans tenir compte du nombre de jours du mois.

Durant le préavis :

– l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, n'interrompt pas celui-ci.

Par conséquent le préavis n'est pas prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail ;

– l'arrêt de travail d'origine professionnelle (maladie ou accident du travail) interrompt le préavis. Par conséquent le préavis est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail.

Le préavis doit être exécuté, cependant d'un commun accord et à l'initiative du salarié, les parties peuvent convenir d'une durée plus courte par écrit (dans ce cas, l'employeur n'est pas obligé de rémunérer la partie non travaillée du préavis).

Si la dispense du préavis est à l'initiative de l'employeur, l'indemnité est due.

2. Rupture durant la période d'essai

La période d'essai fait partie de la durée totale du contrat.

a) Rupture par l'employeur avec un délai de prévenance qui varie selon la durée de présence du salarié

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance de l'employeur (minimum légal)	
	Employé	Cadre
Inférieur à 8 jours de présence	24 heures	
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures	
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines	
Après 3 mois de présence	1 mois	

b) Rupture par le salarié avec un délai de prévenance qui varie selon sa durée de présence

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance du salarié (minimum légal)
Inférieur à 8 jours de présence	24 heures
Au-delà de 8 jours de présence	48 heures

3. Licenciement

Tout employeur, qui envisage de rompre – après la période d'essai – le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié, doit respecter la procédure légale de licenciement.

a) Préavis

Si le licenciement donne droit à un préavis, il est fixé comme suit :

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Moins de 6 mois	7 jours calendaires	7 jours calendaires	7 jours calendaires
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois	2 mois	2 mois

La durée du préavis se calcule de date à date, sans tenir compte du nombre de jours du mois.

Dans le cas où l'employeur décidera de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, celui-ci recevra une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

b) Autorisation d'absences durant le préavis

Dans le cadre d'un licenciement, sauf pour faute grave, lourde ou d'un licenciement économique :

- pendant la période de préavis supérieure ou égale à un mois, les salariés sont autorisés, à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail du salarié dans l'établissement sans diminution de salaire :
 - exemple : si le salarié travaille 25 heures/semaine, le salarié pourra s'absenter 25 heures/mois de préavis ;
 - exemple : si le salarié travaille en forfait jour, le salarié pourra s'absenter 5 jours/mois de préavis,
- en cas de période de préavis inférieure à un mois, l'autorisation d'absence est de :
 - deux heures par jour sans diminution de salaire dans le cadre d'un contrat de 35 heures ;
 - 2 demi-journées sans diminution de salaire dans le cadre d'un contrat forfait jour.

Les absences seront fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur. Si les parties y consentent, ces heures/jours d'absence pourront être groupées en partie ou en totalité.

4. Rupture conventionnelle

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, les parties conviennent de la date de fin contrat en respectant le délai minimum de mise en œuvre.

Dans ce cadre, il faut utiliser le Cerfa 14598*01 prévu à cet effet. »

Article 2 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 4 | *Égalité de traitement entre les salariés*

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 6 | Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 14 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3210 | **BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Accord du 15 mars 2024

relatif aux incivilités et aux agressions subies
à l'occasion des relations avec la clientèle

NOR : ASET2450349M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conscients de l'importance du phénomène des incivilités et des agressions subies à l'occasion des relations avec la clientèle et de ses possibles conséquences sur les conditions de travail des salariés du réseau des Banques populaires, les partenaires sociaux ont souhaité prendre le relais de l'accord de la branche bancaire sur le phénomène des incivilités et des agressions émanant du contact avec la clientèle, en date du 16 décembre 2009.

En effet, ces incivilités et agressions entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et agressions peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des salariés qui en sont victimes.

Les partenaires sociaux constatent l'émergence et le développement de nouvelles formes d'incivilités et d'agressions via les outils de communication numérique. Ils offrent en conséquence un potentiel démultiplié de diffusion et d'exposition notamment à travers l'anonymat des auteurs, les mises en copie, la traçabilité, la « viralité » et l'exposition sur les réseaux sociaux.

Ils considèrent cependant qu'il est important que les directions des Banques populaires jouent pleinement leur rôle pour prévenir, mesurer et contribuer à réduire l'importance de ce phénomène. Ils constatent également qu'une politique de sensibilisation et de transparence vis-à-vis de la clientèle, en lien avec l'information et la formation du personnel, constituent des remparts efficaces contre la dégradation des comportements.

Le secteur bancaire a réalisé un important travail d'évaluation de la portée du phénomène, de recensement des mesures de prévention, d'appréciation des dispositifs d'accompagnement, que les partenaires sociaux de la branche Banque populaire souhaitent intégrer.

Les entreprises de la branche Banque populaire seront ainsi dotées sans délai, d'un dispositif permettant de préciser les caractéristiques des incivilités, de les évaluer, d'identifier les mesures de prévention, de protection, et d'assistance.

Article 1^{er} | Caractéristiques des incivilités et agressions

Article 1.1 | Cadre et définitions

Entrent dans le champ de la démarche paritaire toutes les incivilités et agressions commises par la clientèle, tant sur le lieu de travail que dans les situations en mobilité ou au travers des outils de communication numérique.

On définit les incivilités comme les violences exercées contre un salarié sur son lieu de travail ou tout autre lieu dans lequel il est amené à se rendre pour des motifs professionnels, par un ou plusieurs individus, et susceptibles de recevoir une qualification pénale de nature contraventionnelle.

Conformément à l'accord de branche Banque populaire relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires du 24 juin 2022, on définit les agressions comme les violences exercées contre un salarié sur son lieu de travail ou tout autre lieu dans lequel il est amené à se rendre pour des motifs professionnels, par un ou plusieurs individus, et susceptibles de recevoir une qualification criminelle ou délictuelle en tant qu'atteinte contre les personnes au sens des articles 221-1 et suivants du code pénal ou contre les biens au sens des articles 311-1 et suivants du code pénal.

Article 1.2 | Formes de l'incivilité et de l'agression

Les incivilités et les agressions peuvent prendre la forme, de manière non exhaustive, des infractions pénales suivantes :

- d'agressions verbales ou écrites :
 - injures ;
 - diffamations ;
 - insultes :
 - d'ordre général ;
 - racistes ;
 - discriminatoires ;
 - toute menace à l'encontre du salarié ou de ses proches ;
 - outrages sexistes ou sexuels ;
- d'agressions comportementales :
 - harcèlement et cyberharcèlement moral ou sexuel ;
 - chantage ;
 - bruits et tapages injurieux ;
 - destructions et dégradations ;
 - obstruction et séquestration ;
- d'agressions physiques :
 - violences volontaires ;
 - agressions sexuelles ;
 - atteintes volontaires à la vie.

Article 1.3 | Situations d'incivilités

Le présent accord concerne les incivilités et les agressions commises à l'encontre des salariés dans les situations suivantes :

- en face à face ;
- par téléphone ;
- par écrit ;
- à travers les outils numériques (mail ou réseaux sociaux professionnels et privés comprenant également les avis émis sur des plateformes d'information publique) ;
- lors des trajets domicile-travail ;
- en mission.

Article 1.4 | Éléments déclencheurs

Les incivilités et les agressions ont des origines multiples, procédant notamment de situations de désaccord, et peuvent se produire à différentes occasions de la relation bancaire – au-delà des règles de déontologie et des dispositions réglementaires appliquées dans la profession – parmi lesquelles il est possible de citer notamment :

- refus de décaisser (y compris pour des raisons légales) ;
- exclusion d'un moyen de paiement (chèque...) ;
- prise de frais ;
- erreur de la banque ;
- carte bancaire retenue par un DAB ;
- attente au guichet ou pour obtenir un rendez-vous ou une information ;
- panne ou dysfonctionnement des automates ;
- erreur de manipulation d'un automate ;
- information considérée comme insuffisante, peu claire, erronée ou trompeuse ;
- saisie sur salaire ou avis à tiers détenteur ;
- suppression d'un service ;
- Autre élément déclencheur.

Article 2 | Mesures de vigilance et de prévention

La banque et la finance sont essentielles pour l'économie nationale et jouent un rôle clé dans les différents aspects de la vie quotidienne. Elles évoluent dans un environnement commercial très concurrentiel et sont soumises aux fluctuations de l'économie. Cependant, étant donné qu'elles sont en contact direct permanent avec le public, il est possible que des situations de mécontentement surviennent. Il est donc essentiel de maintenir une relation de qualité avec les clients en répondant à leurs besoins et attentes pour maintenir un bon niveau de satisfaction, tout en prenant en compte les phénomènes de société.

En cohérence avec les dispositions de l'accord relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires du 24 juin 2022, les conditions d'exploitation des agences excluent toute situation d'isolement en dehors des cas limitatifs expressément prévus par le texte.

Les mesures suivantes (articles 2.1 à 2.3) contribuent à éviter que ces situations ne dégénèrent en incivilités, voire en agression.

Enfin, au-delà des incidents sanctionnables pénalement, les incivilités dégradent la relation clientèle et doivent faire l'objet d'une vigilance préventive afin d'éviter toute dérive répréhensible.

Article 2.1 | Politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle

Information préalable et de qualité en cohérence avec les obligations réglementaires concernant les marchés des instruments financiers (par exemple sur les produits et services proposés, leur coût, la prise de frais, l'information en cas de report de rendez-vous...).

Politique de transparence (par exemple sur les procédures, les démarches à suivre en cas de réclamation, les délais à respecter...).

Traitement et réponse, dans les meilleurs délais, des réclamations clientèle.

Article 2.2 | Information et formation du personnel

Tout salarié, à l'occasion de relations bancaires avec la clientèle dans le cadre de son activité professionnelle, est concerné par ce phénomène.

Ces salariés bénéficient d'une action de formation appropriée imputable au titre du plan de formation/développement des compétences de l'entreprise.

Cette formation fait l'objet d'une action. Celle-ci peut être spécifique ou incluse dans les formations destinées au personnel en relation avec la clientèle par exemple lors de « formation métiers », d'actions de formation accompagnant la prise de poste et également lors de formations bancaires diplômantes.

Pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation, en relation avec la clientèle, cette formation est intégrée à leur parcours de formation.

Ces actions visent à :

- adapter les comportements aux circonstances, ainsi qu'aux divers modes d'exercice d'activités incluant le travail à distance ;
- soutenir les salariés, par l'information ou l'accompagnement des nouveaux embauchés et par la formation continue.

L'information et la formation des salariés peuvent également consister en l'acquisition de techniques leur permettant d'appréhender tout type de situation potentiellement conflictuelle voire agressive.

Les programmes proposés au catalogue de formation du Campus BPCE s'adressent à trois types de publics :

- les nouveaux entrants, avec deux dispositifs complémentaires en e-learning et en présentiel permettant d'apprendre à identifier les agresseurs potentiels, les postures à tenir face à des incivilités ou des agressions, à utiliser la communication non violente et d'autres techniques de résolution de conflit et de revenir sur les bonnes pratiques ;
- les managers, avec un dispositif en présentiel permettant de savoir réagir à une situation d'incivilité ou d'agression, d'intégrer ces éléments dans l'accueil des nouveaux salariés, d'agir auprès d'un salarié à la suite d'un événement traumatique et de réaccueillir un salarié victime d'une incivilité ou d'une agression ;
- les salariés déjà en poste, avec une formation de rappel en présentiel, en agence ou en salle de formation, permettant de comprendre les différentes formes d'incivilités et d'agression, de partager leurs expériences et d'acquérir un langage commun sur le sujet, de créer une démarche collective pour gérer les incivilités et les agressions en équipe, de réguler son stress et ses émotions en cas d'agression, de trouver du soutien et de s'entraîner à gérer des situations de conflit.

Ces interventions pédagogiques peuvent s'appuyer sur des expériences de réalité virtuelle pour l'aspect mise en situation.

Une plaquette d'information sera élaborée et fera l'objet d'échanges au sein de la CPBP, afin de rappeler les règles de base sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités et les mesures d'accompagnement possibles après une agression.

Elle sera mise à la disposition des entreprises du réseau Banque populaire.

Les Banques populaires s'engagent à la remettre aux salariés pouvant être concernés par ce phénomène des incivilités, selon des modalités qui leur sont propres.

Article 2.3 | Équipements

Un certain nombre de dispositifs contribueront à prévenir ces incivilités tels que, par exemple :

- dispositif d'alerte en agence, à distance et en mission ;
- télésurveillance ;
- vidéoprotection (équipement installé pour filmer les clients afin de prévenir ou de témoigner d'actes d'incivilités) ;
- enregistrement aléatoire des communications téléphoniques avec la clientèle sur les plateformes téléphoniques.

De même, les Banques populaires ont également le souci d'avoir des conditions d'accueil agréables et une signalétique claire et adaptée pour faciliter le déplacement des clients au sein des agences.

L'expérience démontre que ces dispositifs contribuent à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive. Le fait qu'un collaborateur ait la possibilité de déclencher une alerte peut avoir un effet dissuasif, de même s'agissant des autres dispositifs.

Les mesures de prévention ci-dessus peuvent revêtir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions concrètes d'organisation des entités en relation avec la clientèle, notamment à travers le DUERP et le PAPRI Pact.

Enfin, la veille et l'assistance en cas d'incivilité ou d'agression nominative en ligne permet de sauvegarder la réputation numérique de l'entreprise et des salariés.

Article 3 | Dispositifs d'assistance

Article 3.1 | Mesures d'accompagnement des salariés victimes

Les partenaires sociaux expriment la volonté commune d'apporter un soutien aux salariés ayant subi des incivilités de manière directe ou indirecte. Dans cette optique, des procédures écrites sont mises en place et les mesures d'accompagnement qui en découlent sont régulièrement portées à la connaissance des salariés. Elles stipulent, notamment, que :

- chaque incident donne lieu à signalement et doit pouvoir être déclaré suivant une procédure et un outil communs à toutes les entreprises. Systématiquement, les déclarations sont analysées et font l'objet de mesures adaptées ;
- les incivilités ou agressions entraînant des lésions physiques ou psychologiques donnent lieu à une déclaration d'accident du travail ;
- des mesures d'accompagnement sont proposées au salarié par l'entreprise : accompagnement médical, social, soutien managérial, suivi psychologique. Plusieurs acteurs peuvent aider le salarié dans ses démarches et notamment la DRH, la direction de la sécurité et la médecine du travail ;
- des mesures d'accompagnement juridique sont également prévues : le cas échéant lorsque les salariés en prennent l'initiative, il apparaît important de les accompagner dans leurs démarches pénales. Il s'agit de les assister sur la procédure à engager et pendant son déroulement ;

- à ce titre, le salarié, qui décide de porter plainte pour l'agression dont il a été victime bénéficie à sa demande de conseils juridiques donnés par le service juridique de son entreprise, notamment sur les modalités d'un dépôt de plainte ;
- lors du dépôt de plainte, le salarié est accompagné, à sa demande, par un représentant de l'employeur ou par une personne mandatée par celui-ci. Dans la mesure du possible, la domiciliation du salarié plaignant à son adresse professionnelle est privilégiée ;
- pour les salariés victimes des incivilités les plus graves (violences physiques, menaces de mort, chantage, harcèlement, injures discriminatoires...) un accompagnement au dépôt de plainte directement auprès du procureur de la République par l'intermédiaire d'un avocat peut être proposé par l'entreprise ;
- des mesures d'accompagnement en gestion des ressources humaines sont également mises en œuvre : les Banques populaires s'engagent à étudier attentivement la demande de mobilité d'un salarié, ayant subi des incivilités, au regard des postes disponibles ;
- dans le cadre de sa responsabilité sociétale, l'entreprise est incitée à porter plainte si elle subit, suite à un acte d'incivilité commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect ;
- les mesures d'accompagnement, prévues au présent article, sont prises en charge par l'entreprise.

Article 3.2 | Dispositifs de traitement commercial des clients auteurs d'actes d'incivilités

En fonction de la gravité des faits, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs d'actes d'incivilités, quels qu'ils soient, afin de soutenir le salarié et réduire le risque de récidive.

Les Banques populaires prennent toutes mesures appropriées vis-à-vis de son auteur, par exemple :

- demande formelle d'excuses ;
- rappel des règles de courtoisie ;
- lettre d'avertissement ;
- transfert du compte ;
- cessation de la relation commerciale.

Article 4 | Évaluation des incivilités et agressions

Article 4.1 | Recensement et analyse

Considérant qu'il apparaît important et cohérent d'opérer un diagnostic du phénomène des incivilités en faisant remonter les informations afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les caractéristiques et les circonstances et de rechercher des mesures de prévention adéquates, les Banques populaires procèdent à :

- un recensement annuel des incivilités selon des modalités qui leur sont propres et à leur analyse ;
- les résultats de cette analyse font ensuite l'objet d'une information et d'une discussion au sein de l'entreprise, en particulier sur les caractéristiques et les circonstances des incivilités, avec le CSE.

Article 4.2 | Information des institutions représentatives du personnel

Les Banques populaires s'engagent à informer le CSE, lors de la réunion périodique ordinaire, des incivilités et agressions dont ont été victimes leurs collaborateurs et annuellement à communiquer, lors d'une réunion du CSE, le recensement global de ces incivilités et agressions, à

informer sur les circonstances des agressions et à présenter le dispositif de prévention mis en place et les actions de formation réalisées.

En cas d'agression physique grave ou de menaces graves quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, le CSE est informé dans les meilleurs délais par l'employeur qui expose les circonstances de l'agression.

Article 5 | Recensement et bilan d'application de l'accord

5.1. Recensement annuel

Les signataires procéderont annuellement à l'évaluation du phénomène des incivilités dans le cadre d'une commission technique bi-branche commune avec la branche des Caisses d'épargne.

5.2. Bilan triennal

Les partenaires sociaux, membres de la CPBP, conviennent de se réunir tous les trois ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord ;
- de réviser si nécessaire le présent accord en fonction du bilan réalisé.

Article 6 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 15 mars 2024.

Article 7 | Champ d'application et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 précitée.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes et telles que prévues ci-après.

Article 8 | Demande de révision et dénonciation

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord est notifié par l'Organe central à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Article 9 | Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Avenant n° 1 du 29 janvier 2024

à l'accord territorial du 9 juin 2022
relatif à l'indemnité de repas de jour, à l'indemnité de rappel
et à la valeur du point de la prime d'ancienneté
(Drôme-Ardèche)

NOR : ASET2450356M

IDCC : 3248

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

UIMM Drôme Ardèche,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FTM CGT ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 9 juin 2022 les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau des territoires de la Drôme et de l'Ardèche ont conclu un accord autonome portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme et de l'Ardèche.

Celui-ci avait notamment pour objet d'instituer à compter du 1^{er} janvier 2024 une indemnité de repas de jour, une indemnité de rappel ainsi que la valeur du point territorial servant au calcul de la prime d'ancienneté prévue par l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il en déterminait les montants prévisionnels au sein de son annexe définis à la lumière de ceux déterminés par l'avenant n° 65 à la convention collective Drôme-Ardèche alors en vigueur.

Ayant constaté que ces montants étaient d'ores et déjà devenus obsolètes du fait de la conclusion de l'avenant n° 66 déterminant les montants applicables au titre de l'année civile 2023, ces mêmes interlocuteurs se sont à nouveau réunis en début d'année civile 2024 dans le cadre de

la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) pour effectuer l'actualisation de ces montants figurant en annexe.

L'annexe de l'accord autonome portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme et de l'Ardèche est ainsi modifiée comme exposé ci-dessous par le présent avenant.

Article 1^{er} | Durée, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 2 | Entrée en vigueur de l'avenant et extension

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024, concomitamment à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension.

Article 3 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Valence.

Fait à Valence, le 29 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe à l'accord territorial du 9 juin 2022 portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme Ardèche

Applicable au 1^{er} janvier 2024.

Article 1^{er} | Indemnité de repas de jour

Conformément à l'article 3 de l'accord territorial autonome portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme et de l'Ardèche conclu le 9 juin 2022, le montant de l'indemnité de repas de jour est fixé à 3,10 euros.

Article 2 | Indemnité de rappel

Conformément à l'article 6 de l'accord territorial précité, le montant des indemnités de rappel pour chacune des tranches horaires est fixé à :

- 12,59 euros entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- 15,16 euros entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 20,24 euros le dimanche ou un jour férié entre 0 heure et 24 heures.

Article 3 | Valeur du point de la prime d'ancienneté

Conformément à l'article 7 de l'accord territorial précité, la valeur du point de la prime d'ancienneté est fixée à 5,27.

Convention collective nationale

IDCC : 3251 | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE (BJOH)**

Avenant du 21 novembre 2023

à l'accord du 27 octobre 2020
relatif au régime de frais de santé

NOR : ASET2450355M

IDCC : 3251

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO Métallurgie ;

Fédération Métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Faisant suite à la commission paritaire du 21 novembre 2023 portant sur la présentation des comptes de résultats du régime de frais de santé unifié par les organismes assureurs co-recommandés sur l'exercice 2022, les partenaires sociaux au regard de l'évolution anticipée du PMSS et des résultats déficitaires, ont souhaité apporter par voie d'avenant la révision des cotisations à compter du 1^{er} janvier 2024 et ce afin de pérenniser l'ensemble du dispositif.

Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises du champ de la convention collective, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, et ne nécessitent pas de mesures spécifiques à leur endroit.

Article 1^{er} | Révision de l'accord du 27 octobre 2020

L'article 4 et l'article 6 de l'accord du 27 octobre 2020 concernant les cotisations sont modifiés comme suit :

Les taux de cotisation applicables au 1^{er} janvier 2024 sont les suivants :

1.1. Salariés couverts à titre obligatoire

Régime de base

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base conventionnelle	Salarié obligatoire	1,54 %
	Conjoint facultatif	1,71 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,84 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base conventionnelle	Salarié obligatoire	1,07 %
	Conjoint facultatif	1,19 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,58 %

Régime de base + option à titre obligatoire pour l'entreprise et obligatoire pour le salarié

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + option obligatoire	Salarié obligatoire	1,93 %
	Conjoint facultatif	2,17 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	1,12 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + option obligatoire	Salarié obligatoire	1,46 %
	Conjoint facultatif	1,65 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	1,87 %

1.2. Salariés couverts à titre facultatif et ayants droit couverts à titre facultatif

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + option obligatoire	Salarié obligatoire	0,46 %
	Conjoint facultatif	0,47 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,29 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + option obligatoire	Salarié obligatoire	0,46 %
	Conjoint facultatif	0,47 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,29 %

1.3 Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la « loi Évin »

Régime de base (tarifs proposés en année 1)

Régime général		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		
Base	Conjoint de salarié décédé	1,54 %
	Chômeur	1,54 %
	Invalide	1,54 %
	Pré-retraité	1,54 %
	Retraité	1,54 %
	Conjoint facultatif	2,31 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,84 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		
Base	Conjoint de salarié décédé	1,07 %
	Chômeur	1,07 %
	Invalide	1,07 %
	Pré-retraité	1,07 %
	Retraité	1,07 %
	Conjoint facultatif	1,61 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,58 %

Régime de base + option (tarifs proposés en année 1)

Régime général		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		
Base + option	Conjoint de salarié décédé	1,93 %
	Chômeur	1,93 %
	Invalide	1,93 %
	Pré-retraité	1,93 %
	Retraité	1,93 %
	Conjoint facultatif	2,90 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	1,12 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		
Base + option	Conjoint de salarié décédé	1,46 %
	Chômeur	1,46 %
	Invalide	1,46 %
	Pré-retraité	1,46 %
	Retraité	1,46 %
	Conjoint facultatif	2,19 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,87 %

Il n'est pas autrement dérogé aux dispositions de l'accord du 27 octobre 2020 tel que modifié par avenant du 17 décembre 2020

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Dénonciation

Cet avenant pourra être révisé ou dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 4 | Extension

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 5 | Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2024 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire et à la date d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 21 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240150-000424

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
