

Accord du 21 novembre 2024

relatif à la prise en compte de situations particulières et/ou temporaires

NOR : ASET2550050M

IDCC : 3213

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

UNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC,

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La santé et le bien-être des collaborateurs font partie des préoccupations majeures des signataires.

La population féminine peut être particulièrement exposée à de nombreuses problématiques d'ordre médical, souvent méconnues ou tues, et qui peuvent impacter leur quotidien professionnel.

De nombreuses études ont révélé qu'une femme sur dix est atteinte d'endométriose et que près de 65 % d'entre elles considèrent les symptômes ainsi subis comme temporairement invalidants, ce qui peut entraîner une véritable gêne, voire souffrance, ainsi qu'un frein dans la carrière de l'intéressée, face au vide juridique en la matière.

De nombreux pays asiatiques et, plus récemment l'Espagne, ont adoptés en ce sens un congé menstruel aux fins de ne pas léser les salariées. De la même manière, certains événements marquants telle qu'une interruption spontanée de grossesse sont susceptibles d'avoir d'importantes conséquences physiques et psychologiques, tant pour les femmes concernées que pour le conjoint.

La branche des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs s'engage à accompagner les salariées face à ces épreuves. Cet accord a pour objectif de donner du temps, et de prendre en compte le conjoint dont la présence aux côtés de leur conjointe est importante, dans ces moments difficiles.

De plus, il semble important aux parties signataires de prendre en compte d'autres situations particulières et ou temporaire, tel que :

- la grossesse ;
- l'allaitement ;
- processus d'assistance médicale à la procréation ;
- dysménorrhée ;
- etc.

Les signataires souhaitent donc adopter en ce sens une démarche triple tenant d'une part, à l'amélioration de la qualité de vie au travail, d'autre part, à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et, enfin, à la transition sociale voulue de plus en plus par les pouvoirs publics au travers de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Des réponses organisationnelles via du télétravail peuvent être accordées, en cas de situations particulières et/ou temporaires.

Article 1^{er} | Interruption spontanée de grossesse

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant la vingt-deuxième (22) semaines d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de trois (3) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit. La salariée fournit un certificat médical dans les quinze (15) jours suivant l'évènement. Tout salarié, homme ou femme, pourra également bénéficier de ce congé dès lors que son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin aura subi le même évènement traumatique. Les salariés ne souhaitant pas bénéficier de ce congé pourront choisir, à la place, des jours de télétravail exceptionnels dans limite de 3 jours.

Article 2 | Personnes enceintes

Article 2.1 | Les évènements entourant la grossesse

L'entreprise étant soucieuse de la santé des femmes enceintes, elle souhaite mettre en place des mesures particulières leur permettant de continuer à travailler jusqu'à la date de leur congé lié à leur maternité, tout en garantissant des conditions favorables de travail.

Article 2.2 | Autorisations d'absence

Il est rappelé que la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un Pacs de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum durant la grossesse, conformément à l'article 25 de la convention collective mais limité à trois demi-journées.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 2.3 | Réduction d'horaires

La convention collective permet aux salariées enceintes de quitter leur travail 20 minutes plus tôt chaque jour, à compter de leur 4^e mois de grossesse puis 30 minutes plus tôt par jour, à partir du 6^e mois de grossesse.

Étant cependant rappelé que les salariés de la branche peuvent être soumis à une durée du travail en jour et non en heures, ce dispositif peut s'avérer inefficace.

C'est pourquoi les signataires conviennent de sensibiliser les salariées enceintes à l'importance de s'octroyer cette réduction d'horaires dans le cadre d'une pause journalière ou encore dans le cadre de leur droit à la déconnexion.

Article 2.4 | Déplacements

Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour réduire les déplacements des salariées enceintes (hors trajet domicile-travail). La réduction de ces déplacements fera l'objet d'une concertation avec le responsable dont dépend la salariée, pour définir une nouvelle organisation de travail.

Article 2.5 | Temps de télétravail

Il pourra être octroyé une journée de télétravail/semaine (et le cas échéant, au-delà sur avis express du médecin traitant) pour les personnes enceintes en concertation avec le responsable dont dépend la salariée, pour définir une nouvelle organisation de travail.

Article 3 | L'allaitement sur le lieu de travail

Article 3.1 | Rappel de la réglementation

L'allaitement au travail est un droit : le code du travail autorise en effet les salariées à allaiter leurs bébés pendant un an à compter de la naissance de l'enfant durant le temps de travail (non rémunéré selon le code du travail). La salariée peut choisir :

- d'allaiter dans l'établissement où elle travaille ;
- de tirer son lait.

Pendant cette année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant ou tirant son lait dispose d'une heure par jour durant les heures de travail. Cette heure d'allaitement est répartie en deux périodes de 30 minutes : l'une pendant le matin, l'autre pendant l'après-midi.

Les missions en grand déplacement, tel que définies par l'Urssaf, ne permettant pas, de fait, d'assurer l'allaitement, la salariée concernée ne sera pas amenée à effectuer des grands déplacements, ponctuels et/ou réguliers.

Article 3.2 | Dispositions particulières du présent accord d'entreprise

Ces périodes d'allaitement sont réparties en 3 périodes de 20 minutes dont 2 aux périodes de pauses habituelles et la 3^e en accord avec son responsable. Ces périodes d'allaitement ou de tirage de lait sont rémunérées et considérées comme du travail effectif et limité à six mois.

Dans les entreprises, un local (salle de réunion, salle de pause, bureau vide, etc.) est mis provisoirement à disposition de la salariée allaitant son enfant. Ce local est correctement éclairé (éclairage naturel), occulté, ventilé, maintenu à une température raisonnable et dans des conditions d'hygiène normale.

La salariée est autorisée à conserver son lait en utilisant le réfrigérateur mis à disposition des salariés dans les entreprises. Il est demandé à l'intéressée de faire le nécessaire pour que le

lait ainsi conservé soit distinctement identifié et son contenant rangé, au sein du réfrigérateur, selon les conditions d'hygiène habituelles.

Article 3.3 | Temps de télétravail

La salariée qui allaite son enfant et qui le souhaite pourra bénéficier de deux jours de télétravail maximum par semaine avec l'accord de l'employeur, pour définir une nouvelle organisation de travail. Lorsque la salariée en télétravail allaite effectivement son enfant, elle est autorisée à ne pas être joignable, sans que cela puisse lui être reproché.

Article 4 | Le processus d'assistance médicale à la procréation (AMP) ou de procréation médicalement assistée (PMA)

Article 4.1 | Rappel de la réglementation

Il est rappelé que conformément à l'article L. 1225-16 alinéa 2 du code du travail, la salariée bénéficiant d'une AMP/PMA bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne partenaire de Pacs ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum durant toute la démarche de AMP/PMA.

Article 4.2 | Autorisation d'absence

Les signataires conviennent d'étendre l'autorisation d'absence pour les conjoints, partenaire de Pacs ou concubin d'une salariée bénéficiant d'une AMP (assistance médicale à la procréation) ou d'un PMA (procréation médicalement assistée) à l'ensemble des rendez-vous médicaux obligatoires ou nécessaires dans la limite de 6 demi-journées. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période effective de travail acquise par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 4.3 | Temps de télétravail

Le temps de télétravail pris en compte dans la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels des contraintes liées aux dates de traitement ou d'hospitalisation pour l'AMP ou la PMA, il est convenu de faciliter l'organisation du travail et les plannings de la salariée concernée, en conséquence. Il pourra être accordé en concertation avec le responsable, d'une à trois journées supplémentaires sur la période concernée.

Article 5 | Personnes souffrant de « dysménorrhée » (règles douloureuses) ou d'endométriose

Pour les personnes souffrant de règles douloureuses, la proportion du temps de travail réalisée à domicile pourra être mis en place ou allongée, d'une à trois journées sur la période concernée, en concertation avec le responsable.

Article 6 | Personnes concernées par des symptômes temporairement invalidant liés à la ménopause

Pour les personnes souffrant de symptômes en lien avec la ménopause, la proportion du temps de travail réalisée à domicile pourra être mis en place ou allongée, d'une à trois journées de télétravail par semaine en concertation avec le responsable.

Article 7 | Personnes séropositives au VIH ou hépatites virales

Une écoute attentive du responsable, du médecin du travail, des représentants du personnel est apportée aux besoins des personnes séropositives au VIH ou hépatites virales, notamment en cas d'importante fatigue. Une négociation de gré à gré avec la hiérarchie pourra être ouverte.

Article 8 | Les violences conjugales et intra-familiales

Les signataires reconnaissent qu'il est opportun, dans le cadre de leur démarche relative au bien-être au travail et à l'objectif d'adopter un comportement socialement responsable, de se saisir du phénomène social complexe que sont les violences conjugales et intra-familiales.

Considérant que ces problématiques peuvent impacter directement la santé et la sécurité au travail des collaborateurs(rices), et que l'entreprise constitue un lieu privilégié pour sensibiliser au problème des violences conjugales et intra-familiales en toute sécurité, la branche souhaite mettre en place des dispositifs de soutien et d'information.

Article 8.1 | Hotline et affichage

Les signataires rappellent que toute personne peut contacter la hotline des services publics en composant le 3919. Anonyme et gratuit, ce numéro est accessible depuis un poste fixe et un mobile en métropole et dans les DOM. Ce numéro permet d'assurer une écoute et une information, et, en fonction des demandes, effectue une orientation adaptée vers dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge.

Article 8.2 | Action des associations spécialisées

La branche s'engage à sensibiliser l'ensemble des salariés sur la possibilité, dans les hypothèses de violence conjugale, de se mettre en relation des associations d'aides spécialisées.

Article 8.3 | Maintien dans l'emploi du salarié victime de violences conjugales

Les signataires souhaitent permettre au salarié rencontrant cette situation, de se maintenir dans l'emploi afin de lui permettre plus facilement de se reloger et/ou d'être autonome financièrement.

À ces fins, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les dispositifs suivants, sur présentation d'un justificatif :

- faciliter les avances sur salaires demandées par ces salariés victimes ;
- faciliter la prise de congés payés ou de congés sans soldes demandés par ces salariés victimes afin de leur permettre la réalisation de démarches administratives liées à cette situation ;
- faciliter les aménagements du temps de travail temporaires en fonction des équipes et de la charge de travail du service, pour permettre à la victime de se rendre à des rendez-vous personnels sur le temps de travail.

En fonction de la situation rencontrée, le salarié victime de violence conjugale pourra demander à changer son numéro de portable professionnel afin d'éviter tout risque de harcèlement et autre acte lié à la situation de violence conjugale.

L'ensemble de ces demandes seront étudiées au cas par cas afin de répondre au mieux à la situation rencontrée, tout en assurant le respect et la confidentialité attachée à cette situation.

Article 9 | Dispositif de soutien graduel

Les signataires rappellent que l'ensemble des dispositifs prévus au présent accord repose sur un comportement social responsable, adopté tant par les entreprises de la branche que par les collaborateurs.

Les signataires insistent sur le fait que ces dispositifs relèvent du choix personnel des salariés.

Les signataires rappellent enfin que ces dispositifs devront être mis en œuvre de bonne foi, en tenant compte à la fois du bien-être du collaborateur et des impératifs liés à la bonne marche générale de l'entreprise.

Article 10 | Mise en œuvre et suivi du dispositif. Justificatif médical à produire

Dès la déclaration de la survenance de l'évènement en cause à son responsable, le ou la salariée peut demander, par tout moyen, de bénéficier d'un « congé spécial santé ».

Dans un délai de 15 jours suivant la prise d'un « congé spécial santé », le ou la salarié(e) devra présenter un justificatif médical indiquant qu'il/elle se trouve dans l'un des évènements visés par le présent accord.

Article 11 | Préservation du secret médical et de la vie privée

Afin de sauvegarder les intérêts des salariés et des entreprises, les signataires rappellent que l'ensemble des dispositions de cet accord sont couvertes par le secret médical et relatif à la vie privée. Seul le médecin du ou de la salarié(e) peut être amené à connaître les raisons justifiant le télétravail ou le congé choisi.

Aucune mention spécifique n'est renseignée au niveau des ressources humaines ou de la paie, hormis « congé spécial santé ».

Article 12 | Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Article 13 | Durée de l'accord. Publicité. Dépôt. Extension. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

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

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Il est ouvert à la signature à compter du 26 novembre 2024 jusqu'au 3 décembre 2024 inclus.

Fait à Paris, le 21 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)