

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

Accord du 15 avril 2026

relatif à la révision du titre XIII « Situations particulières de personnes salariées »

NOR : ASET2650568M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux représentatifs au sens des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 réunis lors de la CPPNI du 15 avril 2026 conviennent de réviser des dispositions de la convention collective nationale des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers IDCC 2543.

Préambule

La santé et le bien-être des collaborateurs font partie des préoccupations majeures des signataires. La population de personnes nées avec un utérus 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 personne née avec un utérus 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 une 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 adopté en ce sens un congé menstruel aux fins de ne pas léser les salarié(e)s. De la même manière, certains événements marquants, tels qu'une interruption spontanée de grossesse, sont susceptibles d'avoir d'importantes conséquences physiques et psychologiques, tant pour les personnes concernées que pour le, la conjoint(e).

La branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers s'engage à accompagner les salariés face à ces épreuves. Cet accord a pour objectif de donner du temps, et de prendre en compte le, la conjoint(e) dont la présence aux côtés de leur conjoint(e) est importante, dans ces moments difficiles.

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

- la grossesse ;
- l'allaitement ;
- la procréation médicalement assistée ;
- la 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} | Création de l'article 13.7 intitulé « Interruption spontanée de grossesse »

« Article 13.7 | Interruption spontanée de grossesse

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant la vingt-deuxième (22) semaine d'aménorrhée, le, la salarié(e) 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.

Le, la salarié(e) fournit un certificat médical dans les quinze (15) jours suivant l'évènement.

Tout salarié, homme ou femme, bénéficie de ce congé dès lors que son conjoint(e), partenaire de Pacs ou concubin, aura subi le même évènement traumatique.

Les salariés ne souhaitant pas bénéficier de ce congé peuvent choisir, à la place, des jours de télétravail exceptionnels dans la limite de trois jours. »

Article 2 | Création de l'article 13.8 intitulé « Personnes enceintes »

« Article 13.8 | Personnes enceintes

Article 13.8.1 | Les évènements entourant la grossesse

L'entreprise étant soucieuse de la santé des personnes 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 et en prenant en compte les préconisations de la médecine du travail sur les aménagements ou changements d'affectation (articles L. 1225-12 à L. 1225-15 du code du travail).

Article 13.8.2 | Autorisations d'absence

Il est rappelé que le 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, la conjoint(e) salarié(e) de la personne 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.

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 personne salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 13.8.3 | Réduction d'horaires

La convention collective permet aux personnes 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.

Toutefois, il faut rappeler que les personnes salariées de la branche peuvent être soumises à une durée du travail en jour et non en heures, ce qui rend ce dispositif inefficace.

C'est pourquoi les signataires conviennent de sensibiliser les personnes 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 13.8.4 | Déplacements

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

La mise en œuvre de cette réduction des déplacements est décidée en lien avec les représentants du personnel et/ou le service de prévention et de santé au travail.

Article 13.8.5 | Temps de télétravail

Il est octroyé *a minima* une journée de télétravail par semaine (et le cas échéant, au-delà sur avis express du médecin traitant) pour les personnes enceintes en concertation avec le responsable dont dépend le la salarié(e), pour définir une nouvelle organisation de travail.

Cette augmentation du temps de télétravail est organisée suivant les dispositions de l'article L. 4624-3 du code du travail.

Article 13.8.6 | Abrogation de l'article 3.7

L'article 3.7 est abrogé. »

Article 3 | Création de l'article 13.9 intitulé « L'allaitement sur le lieu de travail »

« Article 13.9 | L'allaitement sur le lieu de travail

Article 13.9.1 | Rappel de la réglementation

L'allaitement au travail est un droit : le code du travail autorise en effet les personnes salariées à allaiter leurs bébés pendant un an à compter de la naissance de l'enfant durant le temps de travail. La personne 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 personne salariée allaitant son enfant ou tirant son lait dispose d'une heure par jour rémunérée 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.

Dans les entreprises, un local (salle de réunion, salle de pause, bureau vide, etc.) est mis provisoirement à disposition de la personne 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. Cette salle et son équipement devront respecter les dispositions des articles R. 4152-13 et suivants du code du travail.

La personne salariée est autorisée à conserver son lait en utilisant le réfrigérateur mis à disposition des salariés dans les entreprises. Il lui est demandé de faire le nécessaire pour que le lait ainsi conservé soit distinctement identifié et que son contenant soit rangé, au sein du réfrigérateur, selon les conditions d'hygiène habituelles.

Les moyens de conservation, d'hygiène et de nettoyage devront correspondre aux articles R. 4152-13 et R. 4152-27 du code du travail.

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

Article 13.9.2 | Temps de télétravail

La personne salariée qui allaite son enfant et qui le souhaite bénéficie 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 | Création de l'article 13.10 intitulé « Le processus d'assistance médicale à la procréation (AMP) ou de procréation médicalement assistée (PMA) »

« Article 13.10 | Le processus d'assistance médicale à la procréation (AMP) ou de procréation médicalement assistée (PMA) »

Article 13.10.1 | Rappel de la réglementation

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

La personne conjointe, partenaire de Pacs ou partenaire de vie recevant une aide médicale à la procréation peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister à trois des examens médicaux obligatoires ou des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale à la procréation (AMP) ou de la procréation médicalement assistée (PMA), dans la limite de trois absences au total. Cela s'applique à toutes les étapes du processus.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période effective de travail acquise par la personne salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 13.10.2 | Autorisation d'absence

Les signataires conviennent d'étendre l'autorisation d'absence pour les personnes conjointes, partenaire de Pacs ou concubin(e) bénéficiant d'une AMP (assistance médicale à la procréation) ou d'une PMA (procréation médicalement assistée) à

l'ensemble des rendez-vous médicaux obligatoires ou nécessaires dans la limite de six demi-journées.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période effective de travail acquise par la personne salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 13.10.3 | 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 personne salariée concernée.

En conséquence, pour la personne qui le souhaite, il est accordé en concertation avec le responsable, d'une à trois journées supplémentaires sur la période concernée. »

Article 5 | Création de l'article 13.11 intitulé « Personnes souffrant de dysménorrhée (règles douloureuses) ou d'endométriose »

« Article 13.11 | Personnes souffrant de dysménorrhée (règles douloureuses) ou d'endométriose

Les personnes salariées souffrant de règles douloureuses bénéficient, d'une journée de télétravail sur la période concernée prise en concertation avec le responsable. Celle-ci peut être allongée d'une à trois journées sur recommandation du médecin du travail (art. L. 4624-3 du code du travail). »

Article 6 | Création de l'article 13.12 intitulé « Personnes concernées par des symptômes temporairement invalidants liés à la ménopause »

« Article 13.12 | Personnes concernées par des symptômes temporairement invalidants liés à la ménopause

Les personnes salariées souffrant de symptômes en lien avec la ménopause bénéficient, d'une journée de télétravail sur la période concernée prise en concertation avec le responsable. Celle-ci peut être allongée d'une à trois journées sur recommandation du médecin du travail (art. L. 4624-3 du code du travail). »

Article 7 | Durée. Entrée en vigueur. Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de publication au *Journal officiel*. Il peut être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 8 | Notification, dépôt et demande d'extension

Les parties signataires, via l'association paritaire, demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 15 avril jusqu'au 17 avril 2026 inclus.

Article 9 | Justification de l'existence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux considèrent que les situations particulières de personnes salariées décrites dans cet accord n'ont pas de lien avec l'effectif et doivent s'appliquer à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

En conséquence cet accord ne prévoit pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 15 avril 2026.

(Suivent les signatures.)