

**Avenant n° 59/2023 du 7 juillet 2023**

*(Agréé par arr. 10 oct. 2023, JO 9 nov., applicable à compter du premier jour du 6<sup>ème</sup> mois suivant la publication de l'arrêté d'extension)*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNADMR

UNA

ADEDOM Fédération Nationale

FNAAFP/CSF

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

CGT FO

## **Préambule**

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle depuis la constitution du 27 octobre 1946, laquelle prévoit en son préambule, que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

Les partenaires sociaux de la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile affirment leur attachement à ce principe et à sa bonne application à tous les salariés.

Au niveau national, diverses lois traitant de la discrimination au travail, ont introduit des dispositions dans le Code du Travail, qui garantissent le respect du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes lors de l'embauche, de l'exécution du contrat ou de sa rupture, en matière de rémunération et en matière de formation.

Cet avenant s'inscrit dans la continuité de l'ensemble des lois et accords traitant de ce sujet :

- L'ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes
- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- L'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail
- L'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire
- L'ANI du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle »
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- L'accord UDES du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire (ESS).

La Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile est une branche dont 95% des salariés sont des femmes.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de faire évoluer les représentations et les comportements, de contribuer de manière déterminante à faire évoluer l'égalité professionnelle, de favoriser la mixité dans toutes les structures de la Branche.

Ainsi, les partenaires sociaux de la Branche affirment la nécessité d'améliorer les dispositifs de résorption des inégalités entre les femmes et les hommes et d'agir sur l'ensemble des causes ayant celles-ci pour origine.

Enfin, les partenaires sociaux de la Branche affirment la nécessité de lutter et prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail, conformément à la législation en cours.

La dimension « égalité professionnelle » doit désormais être prise en compte dans toutes les réflexions et analyses menées.

### ***Article 1 : Egalité professionnelle***

Le présent article remplace l'intégralité des dispositions du titre VIII de la convention collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

## « TITRE VIII - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Préambule

Le principe d'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle est, outre un droit, l'un des fondements de l'égalité entre les femmes et les hommes, au sein des structures de la Branche. De ce fait, chaque employeur est garant du respect de ce principe dans tous les actes relatifs à la gestion du personnel, notamment en matière d'embauche, de rémunération et d'évolutions de carrière.

Pour ce faire, il convient de faire évoluer les représentations et les comportements et contribuer de manière déterminante à faire évoluer l'égalité professionnelle au niveau de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Les acteurs de la Branche s'engagent dans une démarche volontariste de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle et de lutte contre toutes les formes de discrimination directe et indirecte en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la classification, la mobilité, le déroulement de carrière, l'évolution professionnelle, l'évaluation, la formation professionnelle, l'organisation et les conditions de travail, les mesures disciplinaires ou de licenciement et les droits à la retraite.

Ils rappellent également l'interdiction faite par la loi de tout acte de harcèlement moral ou sexuel ou encore des agissements sexistes. Ces actes sont en effet souvent liés à des comportements et mentalités discriminants et s'inscrivent donc pleinement dans la démarche des partenaires sociaux de promotion de l'égalité.

La Convention Collective doit ainsi permettre de renforcer les pratiques sur ces enjeux l'ensemble des salariés et des représentants des structures du secteur de l'aide à domicile et notamment :

- Les dirigeants des structures,
- Les directeurs et responsables des ressources humaines ;
- Le personnel d'encadrement ;
- Les représentants syndicaux et représentants du personnel.

En application des dispositions légales et réglementaires il est rappelé que les structures de moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'Etat, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures, telles que prévues par les dispositions légales et réglementaires, susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

### **Article 1 : Principes de lutte contre les stéréotypes et de promotion de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes**

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile est fortement marquée par les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes. Ces représentations participent en effet au déséquilibre entre les femmes et les hommes dans les métiers de la branche et aux difficultés rencontrées par les employeurs à favoriser la mixité. Notamment, la mixité femmes/hommes passe nécessairement par une meilleure représentation des hommes dans les métiers de la filière intervention et des femmes dans les métiers d'encadrement où elles sont sous-représentées.

Mais ces représentations engendrent aussi des inégalités, des attitudes condescendantes ou de dénigrement et jouent un rôle en matière de harcèlement et de violences sexistes ou sexuelles.

La promotion de l'égalité et de la diversité prises dans une conception large est donc un enjeu stratégique d'attractivité et constitue une garantie, pour les femmes comme pour les hommes, de bénéficier d'environnements de travail sécurisant, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Au-delà d'un simple rappel des interdictions légales de discrimination et de harcèlement, les parties signataires s'accordent donc sur la nécessité de mettre en place des actions concrètes dans une démarche volontariste visant à faire évoluer les mentalités, à lutter contre les stéréotypes et à favoriser la mixité et l'égalité professionnelle tant au niveau de la Branche que des structures.

- Au niveau de la Branche

La Branche doit jouer un rôle majeur en soutenant les démarches de prévention, de sensibilisation et de formation.

Elle s'engage ainsi à travailler avec les pouvoirs publics et organismes en lien avec les métiers de l'intervention, de l'aide et des soins à domicile, afin de développer une action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations et de favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Au niveau des structures

Les structures s'attacheront à la réalisation d'outils de communication interne, adaptés à leur spécificité et à leur taille, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle et ses enjeux.

Afin de promouvoir l'égalité professionnelle et éviter tout comportement discriminant à l'égard des salariés, les structures veilleront à ce que leurs outils de communication externe, notamment à destination des partenaires mais aussi des personnes accompagnées et de leurs aidants, ne comportent pas de mention de nature discriminatoire et qu'ils promeuvent la mixité des métiers.

Cela passe évidemment par le respect des obligations légales, notamment relatives à l'affichage des dispositions applicables en la matière, mais aussi par des dispositions favorisant ou améliorant la remontée d'informations et le traitement des situations. Des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle peuvent ainsi être dispensées à l'ensemble des salariés, notamment dans le cadre des parcours d'intégration, mais également aux bénéficiaires, partenaires, ....

Ce travail de sensibilisation peut être réalisé en lien avec le CSE lorsqu'il existe, et notamment le référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes qui aura été désigné en son sein. Il est également possible d'associer des salariés à cette démarche afin de faire émerger des réflexions concrètes sur les freins à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (par exemple, cela peut prendre la forme d'un questionnaire, d'un ou plusieurs groupes de travail, faire l'objet d'une discussion lors d'une réunion de droit d'expression des salariés) et mettre en place les mesures correctrices appropriées.

Les structures sont en outre appelées à agir avec la plus grande fermeté face à des comportements avérés de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes. Il est

d'ailleurs rappelé qu'au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

## **Article 2 : Dispositions applicables aux structures d'au moins 50 ETP**

Le code du travail prévoit pour les structures qui emploient au moins 50 ETP, l'obligation :

- de mettre en place une base de données économiques sociales et environnementales (BDESE) qui comprend des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- d'établir annuellement un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, permettant d'identifier des inégalités et de définir des actions à mener pour améliorer l'égalité entre les sexes au sein de la structure,
- de calculer annuellement un index de l'égalité professionnelle et publier leur résultat.

Compte tenu de ces obligations légales, ces structures ne sont pas concernées par les dispositions des articles 3 et 4 ci-dessous.

## **Article 3 : Obligations relatives aux structures de moins de 50 ETP**

Les partenaires sociaux, conscients de l'importance du sujet de l'égalité, ont souhaité étendre les obligations légales aux structures de moins de 50 ETP, en les adaptant toutefois à leurs spécificités.

### ***Article 3.1 : Diagnostic égalité préalable***

Afin de mettre en œuvre les dispositions du présent titre, les structures de moins de 50 ETP doivent réaliser un diagnostic préalable.

Pour ce faire, elles peuvent s'appuyer sur les dispositions légales et réglementaires qui définissent des indicateurs visés pour la mise en place du rapport annuel de la situation comparée des femmes et des hommes dans les structures et les éléments figurant dans la BDESE.

En effet, si les structures de moins de 50 salariés ne sont pas soumises à ces obligations, elles doivent pour autant promouvoir la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, et à cette fin recueillir des informations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les analyser et réaliser un plan d'actions conformément aux dispositions de l'article 4 du présent titre.

A minima, les structures doivent établir un diagnostic sur les 3 années écoulées pour l'ensemble des indicateurs retenus pour les thématiques abordées dans les articles suivants. Une présentation en sera effectuée au CSE lorsqu'il existe, conformément à l'article 4 ci-après. Un support est mis à leur disposition sur le site de la Branche afin de faciliter l'élaboration du diagnostic et faciliter le suivi du plan d'action.

### ***Article 3.2 : L'accès à l'emploi***

Dans le cadre de recrutements externes ou d'évolutions internes, il est rappelé que les principes de non-discrimination s'appliquent. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification, sans aucun élément de discrimination quelle que soit la nature du contrat et de l'emploi proposé. Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations écrites ou orales

ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi ou du stage concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

#### Objectifs :

- Faire évoluer le taux de mixité dans les emplois.
- Favoriser l'acquisition par les personnes chargées de recrutement, des règles favorisant l'égalité femmes/hommes.

#### Engagement /actions :

Les Structures de la Branche :

- Respecteront la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe à postuler),
- Veilleront à élaborer un processus de recrutement qui respecte les règles de mixité, par exemple en formant les chargés de recrutement à la mixité, ou en mettant en place « un code de bonne conduite ».
- S'engageront à faire progresser la proportion des hommes dans les filières très féminisées.
- S'engageront à faire progresser la proportion des femmes dans les filières très masculinisées.

#### Pour apprécier le taux de mixité des emplois, les structures devront retenir au moins deux indicateurs parmi les suivants :

- Taux d'embauche par sexe CDD et CDI -Temps complet et temps partiel
- Nombres de salariés ayant suivi une formation ou action de sensibilisation concernant l'égalité femmes / hommes,
- Nombre de femmes et d'hommes rencontrés lors de la dernière étape du processus de recrutement, avant de procéder au choix du candidat.

#### **Article 3.3: L'accès à la formation**

Les conditions d'évolution professionnelle des salariés de la Branche doivent être exemptes de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Les structures de la Branche veilleront à ce que les moyens de formation apportés aux différents professionnels, tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de la structure, soient équilibrés proportionnellement dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

#### Objectif :

Atteindre le taux minimum de 50% de salariés ayant bénéficié d'une action de formation, d'adaptation à l'emploi après une interruption de travail de plus de 6 mois.

#### Engagement

Les structures de la Branche s'engagent à maintenir et développer, par la formation les conditions garantissant le respect de la parité dans l'exercice des fonctions à responsabilités.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles (titre VI), un entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé maternité,
- un congé parental à temps plein ou partiel,
- un congé d'adoption,
- un congé de proche aidant,
- une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption,
- un congé sabbatique,
- un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- un mandat syndical.

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste. Cet entretien doit être l'occasion donnée aux femmes comme aux hommes ayant suspendu significativement leur activité professionnelle d'évoquer les conditions de reprise ainsi que d'éventuelles demandes de formation, afin de reprendre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Pour apprécier le taux d'accès à la formation par sexe, les structures devront retenir au moins deux indicateurs parmi les suivants :

- Nombre d'hommes et de femmes ayant bénéficié d'une formation.
- Nombre d'heures de formation par dispositif (ex : Plan de développement des Compétences, CPF, VAE, Pro-A ... ) par sexe et par filière,
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation ou d'une action d'adaptation à l'emploi, après une interruption de travail de plus de six mois, réparti par sexe.

#### ***Article 3.4: L'évolution professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités***

Afin de favoriser la mixité professionnelle, notamment pour les postes à responsabilité, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier des mêmes propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé en lien avec les postes disponibles dans la structure. La formation professionnelle demeure un des leviers possibles pour permettre ces mobilités.

Objectifs :

- Faire évoluer le taux de mixité dans la Branche au regard des postes à pourvoir.
- Assurer l'égalité d'accès à l'évolution professionnelle.

Engagement :

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Les structures prendront toutes les mesures utiles pour atteindre cet objectif. Notamment, elles :

- Feront en sorte que les critères retenus dans la définition des postes de travail ne soient pas de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès, alors même qu'ils disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. Elles veilleront en particulier à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée ;
- Feront en sorte que les femmes et les hommes ne subissent aucun retard dans leur progression de carrière du fait de périodes de suspension de contrat telles que les congés de maternité, d'adoption ou parental. Des mesures d'accompagnement prévues à l'article 2 précité, sont prises à l'issue de ces périodes d'interruption d'activité.

- S'attacheront à ce que les modalités d'organisation du travail pour un même emploi ne constituent pas un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités d'évolution professionnelle ;
- Seront particulièrement attentives à ce que la situation personnelle et/ou familiale des salariés ainsi que les aménagements d'horaires mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière ;
- Vérifieront régulièrement la cohérence du nombre d'évolutions professionnelles internes hommes/femmes avec la proportion de leur nombre au sein de la structure.

Par ailleurs, il est rappelé que le travail à temps partiel ou tout aménagement d'horaire ne doit pas constituer un frein au développement de la carrière. En outre, lorsque des postes à temps plein se créent ou se libèrent, ils sont prioritairement proposés aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande, dans les conditions prévues à l'article 18 du Titre IV de la présente convention. Il en est de même pour les emplois à temps partiel libérés ou créés lorsqu'ils permettent au salarié d'augmenter sa durée de travail.

Pour apprécier le taux d'évolution professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités, par sexe, les structures devront calculer l'indicateur suivant :

Pourcentage de femmes et d'hommes en CDI ayant bénéficié d'une évolution professionnelle, d'une année sur l'autre, :

- Changement de filière
- Changement de catégorie
- Changement de degré

en distinguant les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet

### **Article 3.5: L'Egalité de Rémunération**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut pas exister sans égalité de rémunération.

Par rémunération, il faut entendre le salaire minima hiérarchique et tous les avantages et accessoires, en lien avec l'emploi occupé. Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux rappellent un principe légal qui doit faire l'objet d'une application effective : pour un même travail ou un travail de valeur égale, les inégalités salariales, notamment entre les femmes et les hommes, sont interdites.

Les parties signataires s'engagent à favoriser la mise en place de mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour ce faire il sera nécessaire d'étudier les raisons de cet écart et d'objectiver dans le cadre du dialogue social local tel qu'évoqué à l'article 7.2 ci-après.

Enfin, il est rappelé que les absences liées à un congé de maternité, paternité ou d'adoption ou encore à un congé parental ne doivent donner lieu à aucune forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Les salariés de retour de congé maternité, paternité ou d'adoption doivent en outre bénéficier des augmentations salariales qui ont eu lieu pendant leur absence.

Objectif :

- Résorber les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

### Engagement :

Il est recommandé de transmettre aux partenaires sociaux de la structure tous les éléments et données liés à la rémunération des hommes d'une part, et des femmes d'autre part, afin de remédier aux inégalités constatées le cas échéant par des mesures correctives appropriées.

L'employeur est par ailleurs incité à analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes, notamment établir des bilans sexués des rémunérations en s'appuyant sur l'indicateur prévu ci-après.

### Indicateurs :

Les structures de la Branche établissent un tableau comparatif des rémunérations par sexe.

Pour réaliser cette mesure, les informations à collecter pour chaque individu peuvent notamment porter sur :

- le salaire annuel de base (hors ECR pérennes et personnels) pour 1 ETP ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'emploi dans la branche ;
- le classement conventionnel : la filière, la catégorie (employé, TAM, cadre), le degré et l'échelon.
- le niveau de diplôme ;
- l'ancienneté dans le poste au sein de la structure ;
- le temps de travail (temps complet/ temps partiel) ;
- la survenance d'absences au titre des congés familiaux (congé de maternité, congé parental, congé de paternité, etc.), à l'exception des congés pour enfant malade.

Ces informations doivent être anonymisées ; toutefois, elles ne sont pas recensées lorsque l'effectif d'un classement conventionnel ne concerne qu'un seul salarié.

### ***Article 3.6 : Conditions de travail - Conciliation vie professionnelle et vie privée***

Les partenaires sociaux ont notamment pour objectifs d'améliorer les conditions et la qualité de vie au travail des salariés. Cela passe notamment par une meilleure prise en compte de leurs contraintes personnelles et familiales.

### Objectif :

- Favoriser une meilleure conciliation des contraintes personnelles et professionnelles des salariés.

### Engagements :

Chaque structure de la Branche s'engage à :

- Prendre en compte dans la mesure du possible l'évolution de la situation personnelle des femmes et des hommes dans la structure pour l'organisation du travail compte tenu des conditions de travail, notamment en cas de travail de nuit.
- Étudier l'aménagement de l'emploi du temps des salariés ayant des responsabilités personnelles, ou familiales particulières.
- Étudier la mise en place de dispositifs de participation aux frais de garde d'enfants.

### Indicateurs :

- Nombre total de salariés susceptibles de bénéficier d'un congé enfant malade conformément à l'article 24-6 du Titre IV, par sexe ;
- Nombre de jours de congés enfants malades accordés, par sexe ;
- Nombre de travailleurs de nuit répartis par métier, par temps de travail (temps complet/ temps partiel) et par sexe.

### **Article 4. Suivi des indicateurs prévus à l'article 3 - Plan d'action**

Les indicateurs choisis par les structures de moins de 50 **ETP** conformément aux dispositions de l'article 3 du présent titre et correspondant aux données chiffrées des 3 années écoulées sont présentés au moins une fois par an au comité social et économique (CSE), s'il existe.

Leur analyse doit permettre d'établir un plan d'action fixant les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre ; il porte sur au moins 2 des domaines d'action retenus par la Branche:

- Embauche,
- Formation,
- Evolution professionnelle,
- Rémunération,
- Conditions de travail, conciliation vie professionnelle et vie privée.

Ce plan d'action fait l'objet d'une présentation au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

Les structures de la Branche peuvent définir des indicateurs supplémentaires après consultation du CSE, s'il existe. »

### **Article 2 : Harcèlement, agissements et violences sexistes et sexuels**

Au chapitre 2 du Titre IV, l'article 9 « **Dispositions relatives au harcèlement** » est modifié comme suit:

#### **Article 9. Dispositions relatives au harcèlement, agissements et violences sexistes et sexuels**

L'ensemble des dispositions relatives au harcèlement moral ou sexuel sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Ainsi et notamment, les employeurs qui sont soumis à l'obligation d'établir un règlement intérieur, doivent s'assurer de la conformité de son contenu en matière de lutte contre le harcèlement. Le règlement intérieur fait l'objet d'un affichage obligatoire dans les locaux de la structure.

Par ailleurs, l'employeur doit prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel susceptibles d'intervenir à l'occasion du travail, y compris au domicile des bénéficiaires, en s'appuyant sur l'ensemble des acteurs compétents dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail :

- Acteurs internes : la direction elle-même, les professionnels en charge des ressources humaines, l'encadrement intermédiaire, les instances représentatives du personnel et le référent harcèlement le cas échéant ;

- Acteurs externes : les organismes de formation, le service de prévention et de santé au travail, les dispositifs d'écoute et de soutien psychologique, dont celui mis en place par la Branche...

Dans cet objectif de prévention, il doit notamment procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, tel que prévu par le code du travail.

En cas de signalement d'une situation de harcèlement, ou d'agissements ou violences sexistes ou sexuels, il avertit systématiquement la médecine du travail et diligente les actions nécessaires par la mise en place d'une procédure d'alerte et d'enquête. Il prend toutes sanctions appropriées lorsqu'une situation de harcèlement ou d'agissements ou violences sexistes et sexuels est avérée à l'issue de l'enquête.

L'employeur engage sa responsabilité civile et potentiellement pénale en cas de non-respect des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des salariés.

En tout état de cause, le salarié victime d'un harcèlement doit retrouver dès que possible des conditions de travail saines, indispensables à la préservation et/ou rétablissement de sa santé, de sa sécurité et de sa dignité. Un accompagnement sera proposé au salarié concerné, par exemple un soutien psychologique dans le cadre de la plateforme mise en place par la Branche.

### ***Article 3 : Durée du travail des femmes enceintes***

Au chapitre 1 du Titre V, l'article 11 « **Durée du travail et femmes enceintes** » est modifié comme suit:

#### **Article 11. Durée du travail des femmes enceintes**

Les conditions de travail des femmes enceintes seront systématiquement étudiées afin d'en limiter la pénibilité.

En outre, une réduction horaire d'une heure par jour travaillé est accordée sans perte de salaire à l'issue du 3ème mois de grossesse médicalement constaté, pour les salariées à temps plein. Cette mesure s'applique également aux salariées à temps partiel, au prorata de leur temps contractuel de travail.

Chaque salariée en sera informée individuellement dès que l'employeur aura connaissance de l'état de grossesse.

Après accord entre la salariée et son employeur cette réduction peut être cumulée et prise sous forme de demi-journée ou journée entière de repos.

### ***Article 4 : Suivi du présent avenant***

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi paritaire sur la base des données chiffrées sexuées ainsi que d'indicateurs issus du rapport de Branche.

## ***Article 5 : Dispositions générales***

### **ARTICLE 5.1 -SECURISATION JURIDIQUE DE L'AVENANT**

Les accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux dispositions contenues dans le présent texte.

### **ARTICLE 5.2: DATE D'EFFET DE L'AVENANT**

Par nature, le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures de la Branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Conformément à l'article L. 314-6 du code du l'action sociale et des familles, il est transmis, pour agrément, au ministre des Solidarités et de la Santé.

Il prendra effet le premier jour du 6<sup>ème</sup> mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

### **ARTICLE 5.3 : DUREE DE L'AVENANT**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions légales et réglementaires en vigueur soit à ce jour tous les quatre ans.