

**ACCORD DE BRANCHE DU 21 SEPTEMBRE 2017  
RELATIF À LA PREVENTION ET À LA GESTION  
DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE NOTARIAT**

**Entre les soussignés :**

**Le Conseil supérieur du notariat,**  
dont le siège est à PARIS 7<sup>e</sup> (75),  
60, boulevard de La Tour-Maubourg,  
&

**Le Syndicat national des notaires,**  
dont le siège est à PARIS 8<sup>e</sup> (75),  
73, boulevard Malesherbes,

Formant la délégation patronale des notaires représentée par Me Pierre-Henri TOULOUSE, notaire à  
TARBES (65),

**D'une part,**

ET

**La Fédération des services C.F.D.T.,**  
dont le siège est à PANTIN (93), 14, rue Scandicci,  
représentée par Mme Lise VERDIER,

**Le Syndicat national des cadres et techniciens du notariat,**  
dont le siège est à PARIS 8<sup>e</sup> (75), 59/63, rue du Rocher,  
représenté par M. Pierre EHRHARDT,  
ledit syndicat affilié à la C.F.E. - C.G.C.,

**La Fédération « commerce, services et force de vente » C.F.T.C.,**  
dont le siège est à PARIS 19<sup>e</sup> (75), 34, quai de la Loire,  
représentée par Mme Sandra WISNIEWSKI,

**La Fédération générale des clercs et employés de notaire,**  
dont le siège est à PARIS 8<sup>e</sup> (75), 31, rue du Rocher,  
représentée par M. Jean-Jacques BAUDUIN,  
ladite fédération affiliée à la c.g.t. - F.O.

**D'autre part,**

**Après avoir rappelé ce qui suit :**

Une négociation sur la qualité de vie au travail a été ouverte dans le notariat en juillet 2016, privilégiant une méthode consistant à négocier successivement des accords sur des thèmes distincts, dans l'objectif de créer un ensemble cohérent de règles destinées à améliorer les conditions de travail dans les offices.

Après la conclusion d'un accord sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, les partenaires sociaux se sont donc réunis pour discuter de la prévention et de la gestion des risques psychosociaux, avec le double objectif suivant :

- adopter un texte adapté dans sa rédaction à la taille des offices notariaux (dont 66% ont moins de 11 salariés et 90% moins de 21 salariés),
- alerter les employeurs sur les risques de souffrance au travail, en leur proposant une méthode pour aborder ce sujet difficile, conforme aux dispositions des articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail.

Ils affirment que la recherche d'une meilleure qualité de vie au travail est tout autant de l'intérêt des salariés que des employeurs puisqu'elle permet de limiter l'impact du travail sur la santé physique et psychique des salariés et d'améliorer ainsi la qualité du travail.

**Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :**

### **Article 1 OBJET**

Au sein de chaque office notarial, l'employeur et les salariés doivent veiller à prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les risques psychosociaux.

Selon les accords nationaux interprofessionnels (ANI) des 2 juillet 2008 et 26 mars 2010, constituent notamment des risques psychosociaux :

- Le stress au travail  
*« Un état survenant lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. »*
- Le harcèlement  
*« 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  
*« 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 de manque de respect, d'agression verbale, de pressions quotidiennes anormales et répétées, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique... »*

## **Article 2 IDENTIFIER ET ÉVALUER LES RISQUES**

### **2.1 - Employeur et salariés, acteurs de la prévention et de la gestion des risques psychosociaux**

La démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux est propre à chaque office au sein duquel il appartient à l'employeur de les identifier et de les évaluer.

La santé et la sécurité au travail impliquant la participation de chacun, quelle que soit sa place dans l'office, les salariés doivent se conformer aux instructions données par leur employeur pour leur propre santé, ainsi que celle de leurs collègues. En matière de risques psychosociaux, il appartient en effet à chacun d'être vigilant aux situations à risques et aux conséquences qu'elles peuvent avoir sur ceux qui l'entourent.

Les délégués du personnel, ou toute instance qui leur serait légalement substituée, exercent, quant à eux, leur droit d'alerte dans les conditions prévues par la loi.

Dans les offices qui en sont dotés, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou toute instance qui lui serait légalement substituée, est associé par l'employeur à la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux, dans le cadre de ses missions définies par la loi.

### **2.2 - Situations à risques**

L'identification des risques psychosociaux passent par le recensement des facteurs pouvant générer des situations à risques.

À titre d'exemples, peuvent être cités comme facteurs de risques :

- la charge de travail et l'organisation du travail (mise en œuvre de nouvelles technologies, délais de procédure ou de traitement)
- les relations de travail (manque de communication interne, faible reconnaissance du travail accompli)
- l'environnement de travail (exigences de la clientèle).

### 2.3 - Document unique d'évaluation des risques professionnels

Les risques psychosociaux identifiés et évalués par l'employeur sont transcrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, en application de l'article R4121-1 du Code du travail et de l'accord de branche du 13 juillet 2017 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels dans le notariat.

#### **Article 3 PRÉVENIR ET GÉRER LES RISQUES IDENTIFIÉS**

La prévention et la gestion des risques psychosociaux consistent à éliminer ou, à défaut, à contrôler les facteurs pouvant générer des situations à risques, afin de supprimer ou de réduire leurs impacts sur la sécurité et la santé physique, et mentale, des salariés améliorant ainsi leurs conditions de travail.

Cette démarche s'organise autour de trois grands axes :

- le dialogue entre l'employeur et les salariés,
- la communication sur les règles de savoir-vivre au travail à respecter et à faire respecter,
- la formation des salariés confrontés à une situation de souffrance au travail.

#### 3.1 - Entretien annuel d'évaluation

En application de l'article 16 de la convention collective nationale du notariat, l'employeur doit organiser avec chaque salarié, un entretien annuel d'évaluation dans le courant du premier semestre civil.

Cet échange peut être l'occasion pour l'employeur d'identifier des situations à risques.

#### 3.2 – Actions de communication

Afin de préserver ou d'améliorer les conditions de travail, une communication au sein des offices peut être réalisée pour rappeler les règles de savoir-vivre :

- entre collègues,
- dans les échanges avec la clientèle.

À titre d'exemples, des chartes peuvent rappeler :

- l'attitude à adopter par tous sur le lieu de travail dans le respect de chacun,
- à la clientèle, les règles de courtoisie ainsi que les suites données à tout comportement violent, qu'il soit verbal ou physique.

### 3.3 – Formation

L'employeur peut proposer des actions de formation destinées aux salariés confrontés à certaines situations difficiles, comme par exemple :

- l'accueil et la gestion de la clientèle pour détecter les situations difficiles et les anticiper,
- le soutien par les encadrants de leurs collaborateurs en cas d'incidents sur le lieu de travail.

La Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans le notariat favorise la mise en place de formations sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux, dans le cadre des orientations en matière de formation qu'elle définit.

#### **Article 4 AGIR EN CAS DE SITUATION DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL**

##### 4.1 - Faire cesser la situation de souffrance au travail

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour faire cesser une situation de souffrance au travail dès lors qu'il en a connaissance.

##### 4.2 - Action du médecin du travail

À tout moment, le salarié peut demander à être reçu par le médecin du travail pour évoquer la situation difficile qu'il rencontre au travail.

Lorsqu'il identifie une situation de souffrance au travail, l'employeur peut demander conseil au médecin du travail.

##### 4.3 - Recours à une cellule d'assistance et d'écoute

Le salarié en situation de souffrance au travail peut s'adresser à la cellule d'assistance et d'écoute, lorsqu'elle a été mise en place en application de l'avenant n°1 du 3 décembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat, s'agissant des mesures prises au titre du haut degré de solidarité. Il peut ainsi bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

**Article 5**  
**CHAMP D'APPLICATION**  
**ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2017.

**Article 6**  
**RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD**

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L2261-7 et L2261-8 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

**Article 7**  
**PUBLICITÉ, DÉPÔT**  
**ET EXTENSION DE L'ACCORD**

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L2231-5-1 et R2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L2231-6 et D2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail RÉAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, en huit (8) exemplaires,  
Le 21 septembre 2017*