

Rapport annuel de la CPPNI

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

**Branche des bureaux d'étude techniques, des cabinets
d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil**

Année 2021

WWW.ADESATT.COM

Table des matières

SYNTHESE	2
INTRODUCTION	8
I. Rappel du contexte	8
A. Rôle de la CPPNI	8
B. Portrait statistique de la Branche	10
II. Méthodologie	11
A. Collecte des accords	11
B. Tri des accords	12
C. Analyse des accords	12
D. Questionnaire	12
E. Entretiens	14
F. Rédaction du rapport	14
III. Portée du rapport	15
A. Exhaustivité de la base des accords	15
B. Vérification des informations	15
C. Objectivité des informations	15
PREMIER THEME : LA DURÉE DU TRAVAIL	16
I. Le processus de négociation	16
A. Rappel du cadre légal	16
1. La négociation dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical	16
2. La négociation dans les entreprises dépourvues d'un délégué syndical	17
B. Analyse quantitative relative au processus de négociation	20
1. La répartition des accords analysés par taille d'entreprise	20
2. Les modalités de conclusion des accords	20
3. La durée des accords	23
C. Analyse qualitative relative au processus de négociation	25
II. Le contenu des accords analysés	27
A. Les aménagements du temps de travail	29
1. Les forfaits annuels en jours	29
2. Les aménagements du temps de travail sur une période supérieure à la semaine	39
3. Les forfaits atypiques, de type modalité 2	46
4. Le temps partiel	50
5. Les heures supplémentaires	53
6. La journée de solidarité	61
7. Les dérogations à certaines limites	61
B. La gestion des temps de repos	63
1. Le repos travaillé (travail le dimanche et les jours fériés)	63
2. Le repos effectif	71
DEUXIEME THEME : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	79



Synthèse

- Le présent rapport annuel d'activité est établi pour le compte de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (« **CPPNI** ») de la branche des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseil (la « **Branche** »).
- La première partie du rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la Branche en 2021 en matière de durée du travail et de congés et pourra servir de base à la CPPNI pour émettre d'éventuelles recommandations en lien avec les observations formulées.

Le premier rapport de ce type établi au titre de l'année 2018 avait été rédigé sur la base des accords transmis spontanément à la CPPNI ou aux organisations patronales par les entreprises de la Branche. Or, il était apparu au cours de l'étude que l'ensemble des accords collectifs portant sur les thèmes du rapport et conclus par les entreprises de la Branche sur la période étudiée n'avait en réalité pas été transmis à la Branche.

Afin de remédier à ce défaut d'exhaustivité, il a été décidé que le rapport pour l'année 2019 serait établi sur la base des accords collectés par le biais de la base de données Légifrance publiquement accessible.

C'est la même méthodologie qui a été utilisée depuis, pour l'année 2020 puis pour l'année 2021.

A priori, sur la base de l'extraction réalisée par KYU, l'ensemble des accords collectifs conclus en 2021 par des entreprises ayant indiqué un rattachement à la Branche (IDCC 1486) a ainsi été extrait de la base publique Légifrance. Après plusieurs phases de tri, **579 accords ont été analysés** pour les besoins du Rapport.

Par ailleurs, un questionnaire a été adressé aux entreprises de la Branche (le « **Questionnaire** ») et **468 entreprises** y ont répondu.

Enfin, **6 entretiens** ont pu être réalisés avec des représentants (5 avec des membres de la Direction et un avec un élu) des entreprises ayant conclu des accords analysés.

Globalement, les constats faits dans les rapports établis pour les années 2018, 2019 et 2020 sont confirmés par l'étude réalisée en 2021 et pour certains affinés sur la base des points d'attention définis annuellement par l'ADESATT.

La seconde partie du rapport est consacrée à l'action de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et a été rédigée sur la base des informations transmises par les organisations patronales de la Branche et des réponses au Questionnaire.

Thèmes analysés		Principaux constats
Processus de négociation	Les entreprises ayant conclu un accord	<ul style="list-style-type: none"> Les accords analysés ont été conclus pour près de 65% d'entre eux dans des entreprises de moins de 50 salariés et pour plus de 35% d'entre eux dans des entreprises de 50 salariés et plus.
	Les modalités de conclusion des accords	<ul style="list-style-type: none"> Les accords analysés ont été principalement conclus avec des élus non mandatés (41%), puis par référendum auprès des salariés de l'entreprise (38%), et par des délégués syndicaux (19%). Quatre accords ont été conclus avec un élu mandaté et cinq avec des salariés mandatés. Ces chiffres doivent être mis en perspective avec la taille des entreprises ayant conclu un accord en 2021. Près de 100% des accords conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés ont été approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum et plus de 60% des accords conclus avec des délégués syndicaux l'ont été dans une entreprise de 250 salariés et plus.
	La durée des accords	<ul style="list-style-type: none"> 87% des accords ont été conclus pour une durée indéterminée. Un tel constat apparaît logique s'agissant d'accords amenés à régir de manière pérenne l'organisation du temps de travail au sein des entreprises.
Forfait jours	Le recours à ce dispositif en fonction de la taille des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> 277 accords analysés sur 579 contiennent des dispositions relatives au forfait annuel en jours, soit 48% des accords analysés. Parmi les accords analysés traitant du forfait annuel en jours, plus de deux tiers d'entre eux (77%) sont conclus par des entreprises de moins de 50 salariés et moins d'un tiers (23%) par des entreprises de plus de 50 salariés. Seuls 7% des accords relatifs au forfait jours sont conclus dans des entreprises de plus de 250 salariés.
	Les salariés concernés	<ul style="list-style-type: none"> La très grande majorité des entreprises ayant conclu un accord relatif au forfait jours (91%) déroge aux conditions d'entrée dans le forfait jours fixées par la Branche. Les accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires sont majoritairement conclus par référendum (49%) et par des élus non mandatés (40%). Seuls 8% de ces accords sont signés par des délégués syndicaux.
	Le nombre de jours travaillés	<ul style="list-style-type: none"> Les accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent très majoritairement, à hauteur de 83%, le nombre de jours travaillés à 218. 4% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent le nombre de jours travaillés à 215, 3% à 214, 216 et 217 et 2% à 213 et à moins de 212 jours par an. Les entreprises entre 50 et 249 salariés sont plus enclines à fixer une durée du travail inférieure à 218 jours que les autres. Plus de la moitié des accords relatifs au forfait jours rappelle explicitement la possibilité de conclure un forfait jours réduit.
	La rémunération des salariés concernés	<ul style="list-style-type: none"> Environ deux tiers de ces accords ne prévoient aucune disposition spécifique relative à la rémunération des salariés en forfait jours. Une demi-douzaine d'accords prévoit une majoration du minimum conventionnel de 5%. 15 accords prévoient une majoration du minimum conventionnel de 10%.

		<ul style="list-style-type: none"> • 3 accords prévoient une majoration du minimum conventionnel de 15%. • 35 accords (soit près de 15% des accords dérogatoires) prévoient une majoration du minimum conventionnel de 20%, probablement en référence aux dispositions de la Convention Collective de Branche. • Une demi-douzaine d'accords prévoit une rémunération minimale sous forme de montant annuel.
	Les garanties du forfait jours	<ul style="list-style-type: none"> • Environ deux tiers des accords prévoient la tenue d'un entretien individuel par an et un tiers la tenue de deux entretiens individuels annuels. • La grande majorité des accords prévoit au surplus un dispositif permettant au salarié d'alerter sa hiérarchie en cas de difficultés particulières ou inhabituelles.
L'aménagement sur une période supérieure à la semaine	Les entreprises concernées	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de 22% des accords mettent en place ce type d'aménagement. • Les entreprises sont globalement séduites dans des proportions similaires par ce type d'aménagement indépendamment de leur taille, avec une proportion plus importante pour les entreprises employant entre 11 et 49 salariés.
	Période de référence	<ul style="list-style-type: none"> • A l'exception d'un accord mettant en place une modulation, l'intégralité des accords analysés mettant en place des aménagements pluri-hebdomadaires du temps de travail fixe une période de référence égale à l'année. • La très large majorité de ces accords (plus de 85%) fixe l'année civile ; néanmoins quelques accords se basent sur une référence annuelle différente notamment pour la caler sur la période légale d'acquisition des congés payés (soit du 1^{er} juin au 31 mai).
	Durée du travail hebdomadaire	<ul style="list-style-type: none"> • Les accords fixent majoritairement une durée hebdomadaire de travail entre plus de 36 heures et 37 heures. • 80% des accords ayant recours à ce type d'aménagement fixent une durée du travail comprise entre 36 et 38 heures hebdomadaires. • La taille des entreprises concernées n'a pas d'impact en termes de durée hebdomadaire fixée. • Les entreprises ayant négocié sur le temps de travail en 2021 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail ont également majoritairement négocié sur les heures supplémentaires (64%).
	L'annualisation	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de 74% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail utilisent l'octroi de jours de repos supplémentaire afin de ramener la durée hebdomadaire de travail des salariés concernés à une moyenne de 35 heures sur la période de référence concernée. • Le fait de prévoir un nombre fixe de jours de repos supplémentaire constitue la modalité de détermination rencontrant le plus de succès au sein des accords analysés (80%), ce qui était déjà le cas les années précédentes et ce qui est susceptible de générer un écart important entre les conditions de travail des salariés concernés et une distorsion de concurrence significative pour les entreprises compte tenu des écarts constatés.



	La modulation	<ul style="list-style-type: none"> • Seule une trentaine d'accords, représentant un peu moins de 30% des accords mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, institue une modulation.
Les forfaits atypiques de type modalité 2	La modalité 2	<ul style="list-style-type: none"> • Une quinzaine d'accords analysés traite de la modalité 2 en tant que telle. • Un quart des accords traitant de la modalité 2 étend la possibilité d'appliquer cette dernière à des ETAM (ce qui n'était pas le cas en 2020). • Plusieurs accords traitant de la modalité 2 prévoient des dispositions visiblement inspirées du régime du forfait jours.
	Les forfaits atypiques	<ul style="list-style-type: none"> • Une dizaine d'accords met en place des forfaits atypiques qui font écho à la modalité 2. • Une quinzaine d'accords met en place des forfaits atypiques avec un panachage de rémunération forfaitaire des heures supplémentaires et d'octroi de jours de repos. • Une dizaine d'accords met en place des forfaits annuels en heures. • Une dizaine d'accords prévoit la mise en place de forfaits hebdomadaires ou mensuels en heures, bien que la mise en place de tels forfaits ne requière pas nécessairement la conclusion d'un accord collectif.
Le temps partiel	Modalités du temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> • Un peu plus de 10% des accords contiennent des dispositions portant sur le temps partiel. • Concernant les heures complémentaires, 17% reprennent la limite légale à défaut d'accord (soit 10% de la durée contractuelle de travail) ou ne prévoient pas de limite propre ; 83% prévoient une limite supérieure à 10% et fixent cette limite au tiers de la durée contractuelle de travail.
	Le temps partiel annualisé	<ul style="list-style-type: none"> • Une quarantaine d'accords (soit environ deux tiers des accords contenant des dispositions en matière de temps partiel) prévoit la possibilité d'un temps partiel « annualisé ».
Les heures supplémentaires	La négociation sur les heures supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de 28% des accords contiennent des dispositions sur les heures supplémentaires. • Les entreprises de toute taille semblent s'emparer de ce thème de négociation dans des proportions comparables, étant toutefois précisé que ce sujet de négociation apparaît plus essentiel dans les petites entreprises, de moins de 50 salariés.
	Le taux de majoration des heures supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Une large majorité (70%) des accords prévoyant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit ou applique les taux légaux supplétifs de majoration des heures supplémentaires. • Les taux dérogatoires prévus conventionnellement par les accords analysés sont majoritairement en moyenne inférieurs aux taux supplétifs légaux.
	Le repos compensateur des remplacement	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de 60% des accords incluant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient la faculté de substituer un repos compensateur de remplacement au paiement majoré des heures supplémentaires.
	Le contingent annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises ayant négocié sur le contingent ont très majoritairement (85%) opté pour un contingent annuel supérieur à celui de la Branche.



		<ul style="list-style-type: none"> • Près de la moitié des accords (47%) ont fixé ce contingent annuel à 220 heures, chiffre égal à celui du contingent légal supplétif. • Les petites et moyennes entreprises ont globalement davantage tendance à prévoir un contingent élevé. • Les très gros contingents restent souvent inexpliqués et semblent parfois injustifiés.
Le travail dominical et les jours fériés	Le travail le dimanche	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de 10 % des accords prévoient des dispositions concernant le travail le dimanche et/ou le samedi et/ou les jours fériés, étant précisé que contrairement aux années précédentes, la très large majorité de ces accords portent uniquement sur le travail le dimanche. • Une très large majorité d'entreprises a recours à ce dispositif de manière exceptionnelle. • La très large majorité de ces accords (plus de 70 %) précise les raisons justifiant une dérogation au repos dominical. • Un tiers des accords se réfère expressément aux contreparties prévues au niveau de la Branche. Concernant les deux tiers restant des accords, les contreparties sont très hétérogènes, étant précisé qu'une très large majorité (plus de 70%) se limite à prévoir une majoration salariale.
	Le travail les jours fériés	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des accords analysés relatifs au travail les jours fériés porte simultanément sur le travail le dimanche. • La très large majorité des accords fait référence aux contreparties prévues par la Convention Collective de Branche, à savoir une majoration de 100%.
Le travail de nuit	Le recours au travail de nuit	<ul style="list-style-type: none"> • 49 accords, soit plus de 8% des accords analysés, prévoient des dispositions afin d'encadrer le travail de nuit. • Deux tiers (plus de 75%) des accords portant sur le travail de nuit font référence à un travail de nuit exceptionnel, ce qui est largement supérieur aux années précédentes.
	Définition et compensation du travail de nuit	<ul style="list-style-type: none"> • La quasi-intégralité des accords prévoit que la période de travail de nuit débute à 21 heures et s'achève à 6 heures. Les autres accords prévoient généralement qu'elle débute à 22 heures et se termine à 7 heures. • Seul un tiers des accords portant sur le travail de nuit constitue réellement des accords complets. • Le reste des accords fait uniquement référence à la possibilité d'un travail de nuit et prévoit des contreparties variées mais essentiellement des majorations salariales.
Les astreintes	Le recours aux astreintes	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de 11% des accords prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes. • Les astreintes sont majoritairement organisées sur la base du volontariat.
	Les contreparties financières	<ul style="list-style-type: none"> • Les contreparties financières prévues pour les astreintes sont très hétérogènes. Cette importante disparité entre les accords concernant la compensation financière des astreintes confirme les constats opérés lors des années précédentes et aboutit à un écart important entre les conditions de travail des salariés concernés et à une distorsion de concurrence significative.
	Les congés payés	<ul style="list-style-type: none"> • Environ 130 accords contiennent des dispositions relatives aux congés payés (soit près d'un quart des accords analysés).

Les congés payés		<ul style="list-style-type: none"> • Près de la moitié (46%) de ces accords fixe l'année civile comme période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés.
	La flexibilité concernant les congés payés	<ul style="list-style-type: none"> • Une soixantaine d'accords évoque le report des congés payés d'une année sur l'autre, soit pour l'interdire fermement (24%), soit pour l'interdire sauf exceptions (53%), soit pour l'autoriser sous conditions (23%). • Plus de 70 accords abordent le sujet des jours de fractionnement et une large majorité (près de 80%) prévoit leur suppression.
Le compte épargne temps	Un dispositif rencontrant un franc succès	<ul style="list-style-type: none"> • Une centaine d'accords contient des dispositions relatives au compte épargne temps (soit près de 18% des accords). Plus de 80% de ces accords portent exclusivement sur le sujet du compte épargne temps, ce qui fait de cette thématique celle à la proportion d'accords monothématiques la plus élevée (et de loin). • La très grande majorité des accords revus contient des dispositions visant à limiter le nombre de jours que les salariés peuvent placer sur leur compte épargne temps. • Deux accords seulement prévoient un abondement de l'employeur lorsque le salarié alimente son compte épargne temps.



Introduction

I. Rappel du contexte

A. Rôle de la CPPNI

Les Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation ont été créées par la loi Travail du 8 août 2016¹.

Au sein de la Branche des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseil (la « **Branche** »), cette commission a été mise en place en décembre 2017 (la « **CPPNI** »).

Outre sa fonction essentielle de négociation (au moins trois fois par an au titre des négociations annuelles obligatoires) et d'interprétation des textes, la CPPNI exerce trois « *missions d'intérêt général* » :

- de représentation de la Branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établissement d'un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et de formulation, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

8

Ainsi, il incombe notamment à la CPPNI d'assurer une veille relative à la négociation collective au sein des entreprises de la Branche.

Le rapport établi par la CPPNI à cet effet mentionne, notamment, un bilan des accords conclus en matière de durée du travail, de travail à temps partiel et intermittent ainsi que de congés.

Ce document doit traiter « *en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche* ».

Sur la base de ces constats, la CPPNI peut, le cas échéant, formuler des « *recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées* »².

La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail constitue une thématique essentielle de la négociation d'entreprise.

1 Article 24 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

2 Art. L. 2232-9, II, 3° C. trav.



En effet, depuis les lois du 20 août 2008³ et du 8 août 2016 ainsi que l'ordonnance du 22 septembre 2017, le principe de la primauté de l'accord d'entreprise sur les dispositions conventionnelles de branche a été généralisé à l'exception de thèmes très limités⁴.

L'articulation des règles applicables en matière de durée du travail et des congés a également été simplifiée en distinguant clairement :

- les règles d'ordre public auxquelles il ne peut être dérogé ;
- le champ de la négociation collective ;
- les règles supplétives applicables en l'absence d'accord.

En conséquence, une proportion significative des accords collectifs d'entreprise conclus chaque année au niveau national porte sur la durée du travail. A titre d'illustration, parmi les 76.820 accords et avenants conclus en 2021 au niveau national, près de 22% portaient sur la durée du travail. Cette thématique figurait ainsi en deuxième position après l'épargne salariale (44%) mais avant la rémunération (20%). Ces statistiques sont quasiment similaires à celles de l'année précédente.

Comme le relève le bilan annuel de la négociation collective, le fait que le temps de travail soit le deuxième objet des accords et avenants conclus en 2020 et en 2021 constitue un changement notable par rapport aux années précédentes où les salaires étaient le thème le plus fréquemment abordé après l'épargne salariale. Cette évolution s'explique par deux mécanismes combinés. Ainsi, comme le précise ce bilan, « *l'ensemble des dispositifs d'aménagement du temps de travail mis en place et rendus nécessaires avec la crise de la Covid-19 suscite un surcroît d'accords sur ces thématiques* » alors que « *dans le même temps, le nombre d'accords salariaux conclus recule* »⁵.

Alors qu'initialement, le rapport établi par la CPPNI devait uniquement comprendre un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, le champ de ce rapport a été élargi par la loi du 5 septembre 2018. Depuis, ce rapport doit également inclure « **un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** »⁶.

³ La loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail consacrait le principe de la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans 6 domaines : l'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail, les forfaits annuels, le contingent annuel d'heures supplémentaires et le repos compensateur de remplacement, la journée de solidarité et le compte épargne-temps.

⁴ Ces thèmes sont relatifs à l'institution d'un régime d'équivalence, à certaines règles du travail à temps partiel, au nombre minimal d'heures pour la qualification de travailleur de nuit et à la possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à 3 ans.

⁵ Source : Bilan 2021 de la négociation collective publié par la Commission nationale de la négociation collective

⁶ Art. L. 2232-9, II, 3° C. trav.



B. Portrait statistique de la Branche

La Branche compte près de 93.000 entreprises et emploie près de 1.200.000 salariés, ce qui fait de la Convention Collective de la Branche celle couvrant le plus grand nombre de salariés en France⁷. Elle réalise un chiffre d'affaires d'environ 154 milliards d'euros, ce qui représente près de 7% de l'économie française⁸.

La Branche est constituée de 4 secteurs :

dont le poids respectif en termes de nombre d'entreprises est le suivant⁹ :

- Etudes et Conseils : 36%
- Numérique : 34%
- Ingénierie : 29%
- Événementiel : 1%

et dont le poids respectif en termes d'effectifs¹⁰ est le suivant :

- Numérique : 44%
- Ingénierie : 26%
- Etudes et Conseils : 16%
- Événementiel : 1%
- Autres : 13%.

La répartition des entreprises de la Branche par taille est la suivante¹¹ :

- 82,7% des entreprises de la Branche emploient de 1 à 9 salariés ;
- 14% des entreprises de la Branche emploient de 10 à 49 salariés ;
- 2,8% des entreprises de la Branche emploient de 50 à 249 salariés ;
- 0,5% des entreprises de la Branche emploient plus de 250.

En termes de répartition des effectifs au sein des entreprises de la Branche, la moitié de l'effectif de la Branche travaille dans des entreprises de moins de 50 salariés et près des deux tiers dans des entreprises de moins de 150 salariés¹².

S'agissant par ailleurs de la composition de l'effectif de la Branche¹³ :

- Une grande majorité de salariés cadres : près de 66%
- Un effectif essentiellement masculin : 65% d'hommes
- Un effectif jeune : près d'un tiers a moins de 30 ans et plus de la moitié a entre 30 et 49 ans
- Des emplois quasi-exclusivement à durée indéterminée : 92%

⁷ Source : Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement (OPIIEC) : données mises à jour en janvier 2022 pour le nombre d'entreprises et en novembre 2021 pour le nombre de salariés.

⁸ Source : Rapport d'activité 2021 de la Fédération Syntec.

⁹ Source : Rapport d'activité 2020 de la Fédération Syntec.

¹⁰ Source : OPIIEC – données au 30 décembre 2020.

¹¹ Source : OPIIEC – données au 30 décembre 2019.

¹² Source : Portrait statistique de la Branche – OPIIEC 2018.

¹³ Source : OPIIEC et Rapport d'activité 2021 de la Fédération Syntec



- Et en très grande majorité à temps plein : 86%

Outre les caractéristiques générales rappelées ci-dessus, la Branche connaît certaines spécificités découlant notamment des activités la composant : prédominance des activités de prestations intellectuelles, organisation fréquente du travail en mode projet, prestation souvent effectuée chez le client (et donc soumise aux rythmes imposés par le client), importance des déplacements, proportion élevée de cadres, la gestion de périodes d'intermission ou d'inter-contrat, etc. Ces particularités peuvent avoir un impact significatif en termes d'aménagement du temps de travail et seront prises en compte, dans la mesure du possible, dans les constatations effectuées dans le présent rapport.

II. Méthodologie

Afin de réaliser le rapport de la CPPNI portant sur l'année 2021 (le « **Rapport** »), les partenaires sociaux de la Branche ont fait appel au prestataire extérieur à qui avait déjà été confiée la rédaction du rapport pour les années 2018 à 2020 (le « **Rapport 2018** », le « **Rapport 2019** » et le « **Rapport 2020** ») sur la base d'un cahier des charges détaillé après un processus de sélection mené par l'ADESATT¹⁴ (le « **Prestataire** »). Ce cahier des charges a été mis à jour et adapté chaque année afin de prendre en compte les enseignements tirés de la mission précédente et de la base d'accords concernés.

Le Prestataire a rédigé le Rapport en coopération avec et sous le pilotage de l'ADESATT¹⁵ et du cabinet d'assistance à maîtrise d'ouvrage KYU.

11

A. Collecte des accords

Le Rapport 2018 (premier de ce type compte tenu de la nouveauté de cette obligation pour les branches) avait été établi sur la base des accords transmis spontanément à la CPPNI ou aux organisations patronales par les entreprises de la Branche et remis au Prestataire par l'ADESATT. Or, il était apparu au cours de l'étude que l'ensemble des accords collectifs portant sur les thèmes du rapport et conclus par les entreprises de la Branche en 2018 n'avait en réalité pas été transmis à la Branche.

Afin de remédier à ce défaut significatif d'exhaustivité, il avait été décidé que le Rapport 2019 serait établi sur la base des accords collectés par le biais de la base de données Légifrance publiquement accessible via une extraction réalisée par le cabinet KYU.

La même méthodologie a été utilisée pour la collecte des accords en vue de rédiger le Rapport 2020 puis le Rapport.

L'ensemble des accords collectifs conclus en 2021 par des entreprises ayant indiqué un rattachement à la Branche (IDCC 1486) a ainsi été *a priori* extrait de la base Légifrance par le

¹⁴ L'ADESATT est une instance paritaire créée en 2000, dont les membres sont les fédérations patronales SYNTEC et CINOV et les organisations de salariés FIECI-CGC, F3C-CFDT, CGT des Sociétés d'Etudes, CSFV-CFTC, FEC-FO.

¹⁵ Il est, à cet égard, rappelé que les entreprises de la Branche adressent leurs accords à l'adresse email suivante : secretariatcppni@ccn-betic.fr



cabinet KYU.

B. Tri des accords

Le cabinet KYU a transmis au Prestataire un fichier Excel contenant les références de 730 accords signés en 2021 par des entreprises appliquant la Convention Collective, publiés sur la base de données Légifrance et identifiés par KYU comme étant pertinents pour le Rapport.

Le Prestataire a affiné ce tri en tenant compte du titre de l'accord et des mots-clés renseignés sur Légifrance, ce qui l'a conduit à exclure des accords ne relevant pas du champ du Rapport (tel que défini conjointement avec l'ADESATT afin de se concentrer sur le cœur du Rapport et compte tenu du nombre très significatif d'accords à analyser), à savoir notamment les accords relatifs au télétravail, aux déplacements, à l'activité partielle, aux mesures d'urgence liées au Covid-19 ou encore à la NAO. A l'issue de ce tri, 640 accords ont été sélectionnés

Au fil de la revue des accords, 63 accords inexploitable ou hors sujet ont été écartés.

En définitive, 579 accords ont été analysés pour les besoins du Rapport (pour mémoire, 121 accords avaient été analysés pour le Rapport 2018, 189 pour le Rapport 2019 et 356 pour le Rapport 2020).

Le nombre d'accords conclus par les entreprises de la Branche en matière de durée du travail et de congés payés et analysés pour les besoins du rapport annuel de la CPPNI est donc en augmentation constante depuis 2018.

C. Analyse des accords

Les accords sélectionnés ont été revus par le Prestataire qui a établi un fichier détaillé de classement des accords en fonction de différents critères permettant de répertorier l'ensemble des accords et de pouvoir établir les statistiques et graphiques nécessaires à l'élaboration du Rapport, notamment aux fins de l'analyse quantitative et qualitative (le croisement de différentes données permettant d'expliquer certains constats).

L'ADESATT a par ailleurs transmis au Prestataire la liste des sujets sur lesquels elle souhaitait qu'il s'attarde plus particulièrement, notamment en matière de forfait jours, d'astreintes, ou encore de contingents annuels d'heures supplémentaires.

Une attention particulière a également été accordée à l'articulation des différents dispositifs négociés à l'échelle des entreprises avec les dispositions conventionnelles de la Branche afin que les constats du Rapport puissent permettre à la CPPNI de jouer un rôle proactif et de se positionner en régulateur et facilitateur du dialogue social au sein de la Branche.

D. Questionnaire

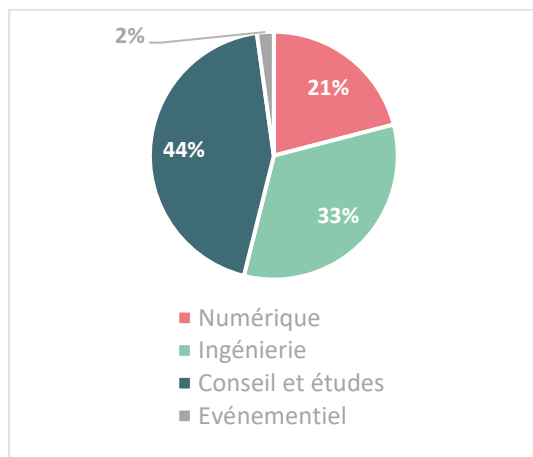
En parallèle de la phase d'analyse des accords décrite ci-dessus, le Questionnaire a été élaboré afin de recueillir un certain nombre d'éléments utiles à l'analyse notamment sur la place de la négociation sur l'aménagement du temps de travail auprès des entreprises de la Branche, qu'elles aient conclu un des accords revus ou non. Le Questionnaire a été diffusé grâce aux méthodes du cabinet KYU via un lien d'enquête en ligne entre mi-septembre et mi-octobre 2022.

468 entreprises ont répondu au Questionnaire (pour mémoire, 234 entreprises avaient répondu au questionnaire qui avait été diffusé dans le cadre du Rapport 2019 et 841

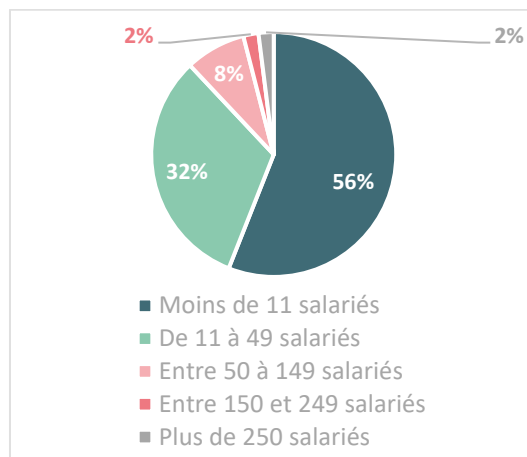


entreprises avaient répondu au questionnaire qui avait été diffusé dans le cadre du Rapport 2020).

Secteur des entreprises répondantes

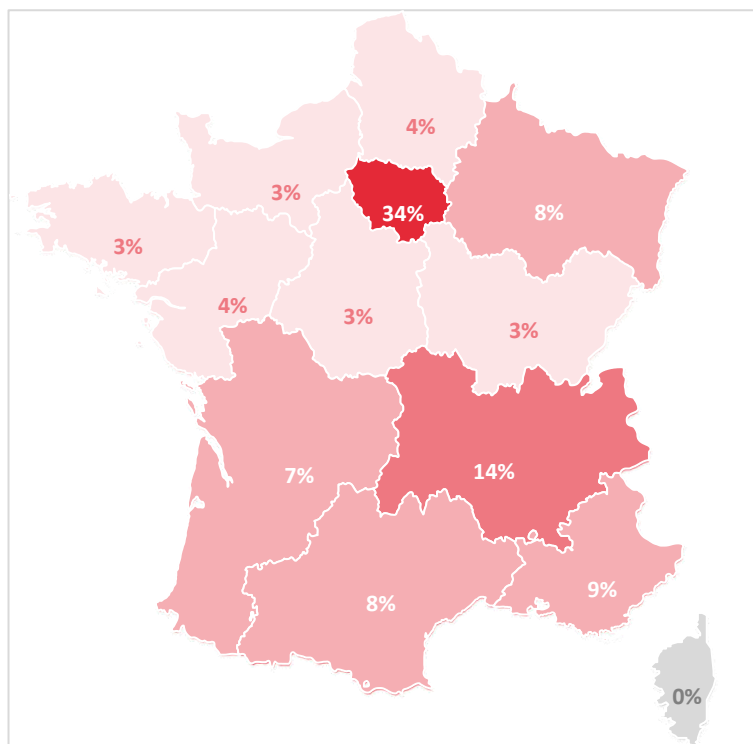


Taille des entreprises répondantes



Source : Sondage mené en 2022 pour l'année 2021 – Traitement KYU

Répartition des répondants par région



Source : Sondage mené en 2022 pour l'année 2021 – Traitement KYU

Parmi ces 468 entreprises, 34 seulement ont négocié en matière de durée du travail en 2021 (ce qui représente 7%) et 94% d'entre elles sont parvenues à conclure un accord. Parmi ces 32 entreprises, 15 d'entre elles ont conclu un nouvel accord, 9 ont signé un avenant portant sur des points précis et 10 ont modifié un accord existant plus en profondeur.



E. Entretiens

Le Prestataire a par ailleurs contacté une vingtaine de membres de la Direction d'une des entreprises ayant conclu un des accords revus dont les coordonnées lui avaient été transmises par les membres de l'ADESATT¹⁶.

L'objectif de ces entretiens était de faire le point sur l'accord négocié et conclu en 2021 afin d'appréhender de manière plus approfondie les intérêts, les contraintes et les modalités de la négociation ayant abouti audit accord ainsi qu'un premier retour sur son contenu et sa mise en œuvre effective.

Malheureusement, malgré de nombreuses relances, peu de personnes ont répondu aux sollicitations du Prestataire et un nombre très réduit d'entretiens a pu être réalisé.

Ainsi, le Prestataire s'est entretenu avec :

- Cinq membres de la direction ;
- Et un élu du comité social et économique (dont les coordonnées lui avaient été transmises par le membre de la direction avec qui il s'était entretenu qui avait conclu un accord avec un élu non mandaté).

L'intérêt de ces entretiens est relativement limité au regard du nombre réduit d'entretiens qui ont pu se tenir, surtout lorsque ce dernier est mis en perspective avec le volume important d'accords revus dans le cadre du Rapport.

La question des entretiens demeure un des points de faiblesse de l'étude. Plusieurs options ont été mises en œuvre à cet égard mais aucune à date ne permet de réaliser un nombre pertinent d'entretiens dans les délais et coûts impartis. Il conviendrait que le COPIL transmette au Prestataire un nombre supérieur de contacts des personnes ayant conclu un accord rentrant dans le champ du rapport.

14

F. Rédaction du rapport

Le Rapport a été établi sur la base des constatations résultant de l'analyse quantitative et qualitative des accords relatifs à la durée du travail analysés.

L'objet du Rapport est également de formuler des préconisations. Il est rappelé que **les recommandations faites sont des préconisations techniques formulées par le Prestataire sur la base des conclusions tirées de l'analyse des accords revus qui n'engagent pas les partenaires sociaux de la Branche**. Il est à ce titre expressément précisé que **les préconisations qui figurent dans le Rapport ne sont pas nécessairement reprises à leur compte par la CPPNI, l'ADESATT, ses membres, les organisations syndicales de salariés et/ou les organisations professionnelles d'employeurs**.

La seconde partie du Rapport consacrée à l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été exclusivement rédigée sur la base des informations transmises au Prestataire par les organisations patronales de la Branche et des réponses au Questionnaire.

¹⁶ Numeum et CINOV ont transmis au Prestataire les coordonnées d'adhérents ayant accepté d'être contacté pour un entretien.



III. Portée du rapport

Le Rapport a été établi conformément à la méthode décrite ci-dessus et ne rend compte que des phases mentionnées.

La portée du Rapport est, ainsi, limitée par les considérations suivantes :

A. Exhaustivité de la base des accords

La nouvelle méthode de collecte des accords mise en œuvre depuis le Rapport 2019 tend à l'exhaustivité de la base des accords revus.

Toutefois, il semblerait que la base des accords revus ne soit pas parfaitement exhaustive.

En effet, 45% des entreprises ayant répondu au Questionnaire et conclu un accord relatif à la durée du travail en 2021 ont indiqué qu'elles ne l'avaient pas transmis à l'administration du travail, ce qui impliquerait que ces accords ne soient pas recensés par la base de données Légifrance (laquelle recense uniquement les accords transmis à la DIRECCTE devenue la DREETS). Pour information, 87% des entreprises ayant répondu au Questionnaire et conclu un accord en 2021 ont indiqué qu'elles ne l'avaient pas transmis à la Branche, parce qu'elle n'avaient pas connaissance de cette obligation ou parce qu'elles ne jugeaient pas cela utile.

La base des accords ayant été exploitée pour la rédaction du Rapport reste tout à fait exploitable et particulièrement fournie cette année.

B. Vérification des informations

Certaines informations n'ont pu être vérifiées de manière certaine. Il s'agit, en particulier de celles relatives à la taille des entreprises concernées. En effet, ces informations ne sont pas fréquemment mentionnées dans les accords et ont donc été compilées sur la seule base des informations publiques existantes (site internet de l'entreprise, répertoire INSEE, registre du commerce et des sociétés, etc.).

C. Objectivité des informations

Les commentaires recueillis dans le cadre de l'analyse qualitative tant par le biais du Questionnaire que par celui des entretiens ne reflètent que les opinions des personnes interrogées. Par ailleurs, le nombre d'entretiens qui ont pu être menés est très limité, surtout comparativement au nombre d'accords revus dans le cadre du Rapport.

Comme pour l'année 2020, des entretiens ont été menés avec des représentants de la partie patronale mais également de la partie salariale, ce qui constitue une amélioration par rapport aux Rapports 2018 et 2019 et vise à limiter les biais de l'analyse qualitative.

Compte tenu des éléments qui précèdent, le Rapport ne saurait être interprété comme présentant avec exactitude et une parfaite exhaustivité l'ensemble des accords négociés par les entreprises au sein de la Branche en 2021 et portant sur la durée du travail et les congés.



PREMIER THEME : La durée du travail

I. Le processus de négociation

A. Rappel du cadre légal

Les récentes évolutions législatives relatives à la négociation d'entreprise font apparaître **deux grandes tendances** :

- d'une part, les modes de conclusion des accords collectifs d'entreprise se sont diversifiés et les signataires potentiels en l'absence de délégué syndical sont de plus en plus nombreux ;
- d'autre part, l'accord d'entreprise se voit conférer une place de plus en plus importante en raison du bouleversement des règles relatives à l'articulation des normes entre elles (*cf. Introduction concernant cette nouvelle articulation en matière de durée du travail*).

Il sera ci-après brièvement rappelé les règles applicables relatives à la négociation d'accords d'entreprise¹⁷. Ces modalités diffèrent selon que l'entreprise est pourvue d'un délégué syndical ou non et selon son effectif.

1. La négociation dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical

En présence d'au moins un délégué syndical au sein de l'entreprise, les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives¹⁸ sont seuls habilités à négocier et conclure des accords collectifs avec l'employeur (à l'exception de certains accords spécifiques). L'employeur ne peut pas négocier avec d'autres interlocuteurs. Deux modalités de conclusion d'un accord collectif d'entreprise existent dans un tel cas.

La conclusion d'un accord majoritaire à 50%

Pour être valable, un accord collectif doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs aux dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise.

La conclusion d'un accord majoritaire à 30% validé par une consultation des salariés

Si l'accord collectif est signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs aux dernières élections professionnelles (mais qu'il n'atteint pas la barre des 50%), il peut être valable à condition d'être approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés.

¹⁷ Il convient de préciser que les mêmes règles s'appliquent à la conclusion d'accord d'établissement.

¹⁸ Art. L. 2232-16 C. trav.



2. La négociation dans les entreprises dépourvues d'un délégué syndical

Les modalités de négociation et de conclusion d'un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical diffèrent selon la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés

L'employeur peut négocier, dans cet ordre de priorité, avec : des élus mandatés par une organisation syndicale¹⁹, des élus non mandatés²⁰ ou des salariés mandatés par une organisation syndicale²¹.

Les conditions de validité des accords collectifs diffèrent selon leur mode de signature :

- Lorsque l'accord est signé par des élus mandatés : les signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles puis l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité. L'accord peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation.
- Lorsque l'accord est signé par des élus non mandatés : les signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et l'accord n'est pas soumis à l'approbation du personnel. L'approbation de l'accord par une commission paritaire de branche n'est plus requise. Le champ de négociation est en principe plus réduit puisque l'accord doit porter sur une mesure dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif²².
- Lorsque l'accord est signé par un ou plusieurs salarié(s) mandaté(s) : il doit être approuvé à la majorité des salariés. L'accord peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation.

17

Dans les entreprises de 11 salariés et plus à moins de 50 salariés

L'employeur peut négocier, sans ordre de priorité, avec des élus, mandatés ou non, ou des salariés mandatés²³.

L'accord peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation et doit remplir les conditions de validité suivantes :

- Lorsque l'accord est signé par des élus, mandatés ou non : les signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Aucune approbation des salariés n'est requise.
- Lorsque l'accord est signé par des salariés mandatés : il doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

¹⁹ Art. L. 2232-24 C. trav.

²⁰ Art. L. 2232-25 C. trav.

²¹ Art. L. 2232-26 C. trav.

²² La doctrine tend à considérer que cette distinction entre l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise d'une part et les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif d'autre part est très théorique. La pratique démontre qu'elle ne conduit pas à de réelles différences dans les thèmes traités par les accords collectifs selon la modalité de signature.

²³ Art. L. 2232-23-1 C. trav.



Les entreprises de 11 à 20 salariés dans lesquelles une carence a été constatée peuvent négocier avec des salariés mandatés ou soumettre un projet d'accord directement aux salariés et solliciter leur approbation dans les mêmes conditions que pour les entreprises de moins de 11 salariés²⁴.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés

Les ordonnances dites « Macron »²⁵ ont prévu un nouveau mode de conclusion des accords collectifs dans les entreprises employant moins de 11 salariés : l'approbation des salariés par référendum²⁶. L'accord peut porter sur tous les sujets ouverts à la négociation et est valable s'il est approuvé par les salariés à la majorité des deux tiers.

Focus sur les accords types de branche

La loi Travail du 8 août 2016 a introduit la possibilité, pour les branches, de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur. L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens²⁷.

Initialement, ces accords types devaient être étendus par le Ministère du Travail pour pouvoir entrer en vigueur. Cette condition a toutefois été supprimée par les ordonnances du 22 septembre 2017.

Ce dispositif a rencontré peu de succès. Un seul accord de ce type a été conclu le 15 mars 2018 au sein de la branche des industries pharmaceutiques et il concerne la durée du travail. Cet accord prévoit notamment la possibilité d'aménager la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et de mettre en place des conventions de forfaits annuels en jours. Il n'a pas été étendu et peut donc uniquement être décliné au sein des entreprises adhérentes au LEEM, l'organisation professionnelle signataire de l'accord, laquelle n'a pas communiqué à ce jour sur le nombre d'entreprises ayant appliqué cet accord type.

²⁴ Art. L. 2332-23 C. trav.

²⁵ Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

²⁶ Art. L. 2232-21 C. trav.

²⁷ Art. L. 2232-10-1 C. trav.



TABLEAU DE SYNTHESE

Taille de l'entreprise	Conditions de conclusion	Thèmes	Conditions de validité	Priorité
Entreprises de 50 et plus pourvues de DS²⁸	Avec les DS	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR ²⁹ aux dernières élections	-
	Avec les DS	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	30% des suffrages exprimés en faveur d'OSR aux dernières élections + approbation à la majorité des salariés	-
Entreprises de 50 et plus dépourvues de DS	Elus titulaires mandatés	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Elus qui représentent la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections + approbation à la majorité des salariés	Priorité aux élus mandatés, puis aux élus non mandatés et enfin aux salariés mandatés
	Elus titulaires non mandaté	Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif	Elus qui représentent la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections	
	Salariés mandatés	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Approbation par les salariés à la majorité	
Entreprises de 11 à 49 salariés	Elus titulaires mandatés	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Elus qui représentent la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections	Pas d'ordre de priorité
	Elus titulaires non mandaté		Elus qui représentent la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections	
	Salariés mandatés		Approbation par les salariés à la majorité	
Entreprise de moins de 11 (et entreprise de 11 à 20 avec carence)	Référendum	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Approbation par les salariés à la majorité des deux tiers	-

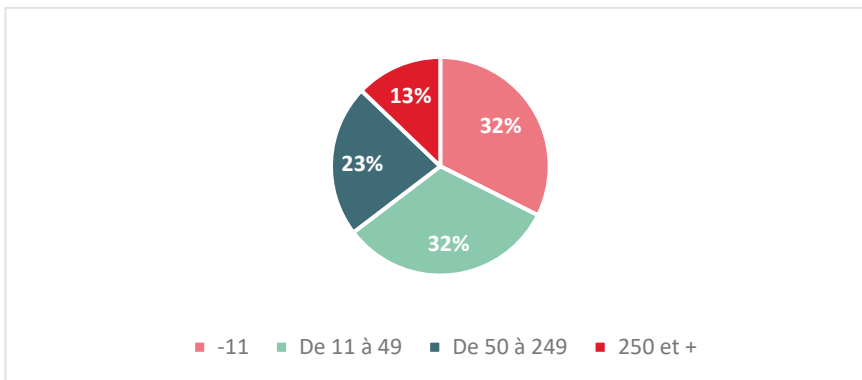
²⁸ Délégués Syndicaux.

²⁹ Organisation Syndicale Représentative.

B. Analyse quantitative relative au processus de négociation

1. La répartition des accords analysés par taille d'entreprise

Répartition des accords par taille d'entreprise



Grille de lecture : 32% des accords analysés ont été conclus par des entreprises de moins de 11 salariés.

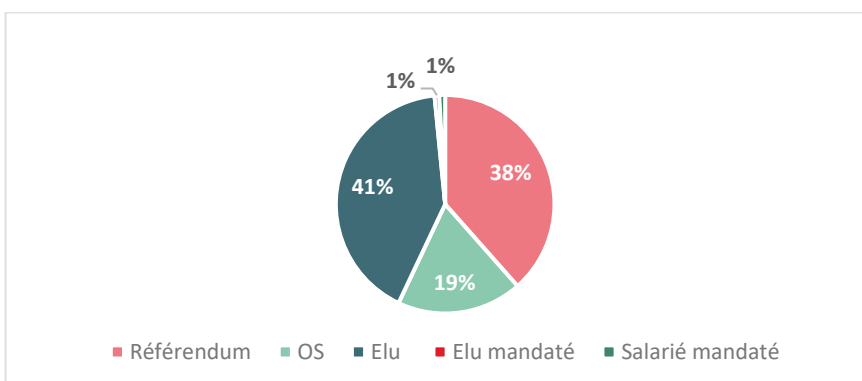
Les accords analysés ont été conclus pour près de 65% dans des entreprises de moins de 50 salariés et pour plus de 35% dans des entreprises de 50 salariés et plus. Par rapport à la répartition des accords par taille d'entreprise constatée lors des années précédentes :

- La proportion d'accords conclus dans des entreprises de moins de 11 est plus élevée qu'en 2019 et 2020 (32% en 2021 *versus* 26% en 2019 et 2020).
- La proportion d'accords conclus dans des entreprises de 11 à 49 salariés est quasiment similaire par rapport à l'année précédente (32% en 2021 *versus* 33% en 2020) alors qu'elle était plus élevée en 2019 (39%).
- La proportion d'accords conclus dans des entreprises de 50 à 249 salariés est très stable depuis trois ans (25% en 2019, 24% en 2020 et 23% en 2021).
- La proportion d'accords conclus dans des entreprises de plus de 250 salariés est la plus variable (10% en 2019, 17% en 2020, 13% en 2021).

20

2. Les modalités de conclusion des accords

Modalités de conclusion des accords



Grille de lecture : 38% des accords analysés ont été approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum.

Précisions relatives à la légende du graphique :

- Les accords conclus avec des organisations syndicales sont des accords majoritaires conclus avec des délégués syndicaux ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs aux dernières élections professionnelles (aucun accord revu n'a été conclu avec des délégués syndicaux ne recueillant que 30% puis approuvés par la majorité des salariés).
- La catégorie « autre », qui regroupe modalités de conclusion d'accords hybrides ne correspondant pas strictement aux possibilités légales, n'apparaît pas dans le graphique car un seul accord est concerné. Il s'agit d'un accord signé par un délégué syndical et un élu du CSE.

Les accords analysés ont été principalement conclus avec des élus non mandatés (41%), par référendum auprès des salariés de l'entreprise (38%), et par des délégués syndicaux (19%). Quatre accords ont été conclus avec un élu mandaté et cinq avec des salariés mandatés.

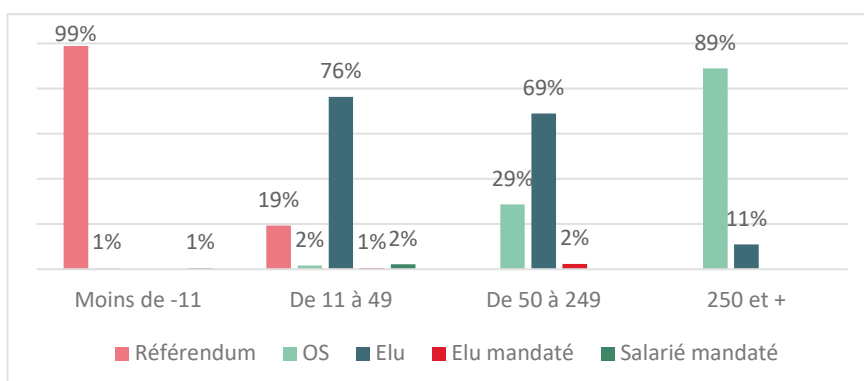
Ainsi, le mandatement concerne une proportion un petit peu plus élevée d'accords par rapport aux années précédentes mais reste peu répandu. A cet égard, il doit être précisé que la revue des accords ne permet pas de s'assurer que les entreprises de plus de 50 salariés ont bien respecté l'ordre de priorité imposé par les textes et tenté de négocier avec des élus mandatés (notamment en informant les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel de leur intention d'engager des négociations) avant de négocier avec des élus non mandatés.

Ces chiffres doivent être appréciés à l'aune des possibilités de négociation rappelées ci-dessus en fonction de la taille de l'entreprise.

Ainsi, par rapport à l'année 2020, la proportion d'accords conclus par référendum est plus élevée (38% *versus* 34%), ce qui peut s'expliquer par le fait qu'une proportion plus importante d'accords a été conclue par des entreprises comptant moins de 11 salariés (32% *versus* 26%). De même, la proportion moins importante d'accords conclus avec des délégués syndicaux en 2021 par rapport à l'année précédente (19% *versus* 29%) pourrait s'expliquer par la proportion moins élevée d'accords conclus au sein d'entreprises de plus de 250 salariés (13% *versus* 17%). La proportion d'accords conclus avec des délégués syndicaux en 2021 est plutôt comparable à celle constatée en 2019 (16%), année au cours de laquelle une faible proportion d'accords avait été conclue par des entreprises de plus de 250 salariés (10% seulement).

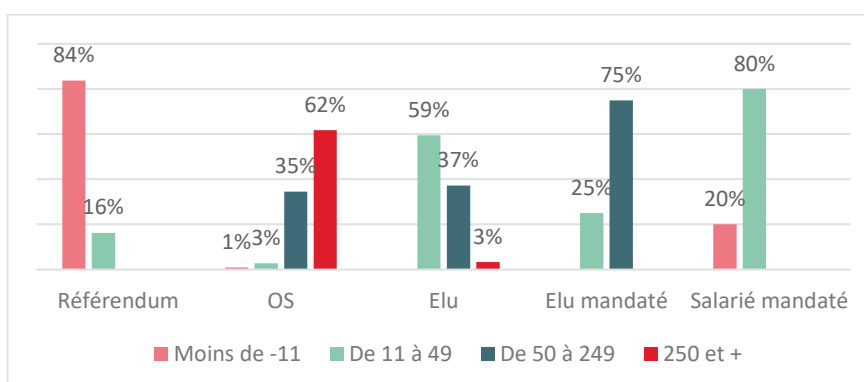


Modalités de conclusion des accords par taille d'entreprise



Grille de lecture : 19% des accords analysés conclus dans une entreprise de 11 à 49 salariés ont été approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum.

Modalités de conclusion des accords par taille d'entreprise (bis)



Grille de lecture : 84% des accords analysés approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum ont été conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Les deux graphiques ci-dessus font ressortir, sans surprise, le lien entre la taille de l'entreprise et la modalité de conclusion de l'accord.

Ainsi, près de 100% des accords analysés conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés ont été approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum et plus de 60% des accords conclus avec des délégués syndicaux l'ont été dans une entreprise de 250 salariés et plus.

Les données relatives aux modalités de conclusion des accords conclus au sein de la Branche en 2021 peuvent par ailleurs être mises en perspective avec celles issues du bilan de la négociation collective établi par le Ministère du Travail. On y lit qu'au titre de l'année 2021, plus de 71% des accords et avenants hors épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux, 8% par des élus ou salariés mandatés, 10% par des élus non mandatés et 10% par des salariés consultés par référendum. On y apprend également que dans les entreprises de moins de 50 salariés les accords et avenants hors épargne salariale conclus en 2021 ont été approuvés par référendum dans 40% des cas et signés par des délégués syndicaux dans 25% des cas. Le paysage conventionnel dressé par ce bilan présente donc très peu de similitudes avec les constats faits au titre du présent Rapport en ce qui concerne les modalités de



conclusion des accords.

Enfin, le tableau ci-dessous mentionne le taux de signature des organisations syndicales, sur la base des accords analysés conclus avec des délégués syndicaux et des élus ou salariés mandatés.

Taux de signature des organisations syndicales

Organisations syndicales	Taux de signature
CFDT	51%
CFE-CGC	39%
CGT	33%
CFTC	26%
FO	16%
UNSA	9%
Autres	3%

*Grille de lecture : 51% des accords analysés conclus avec des délégués syndicaux ou des élus ou salariés mandatés par une organisation syndicale sont signés par un délégué syndical CFDT ou un élu ou un salarié mandaté par la CFDT. **Un accord pouvant être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est supérieure à 100.***

Précisions relatives au tableau :

- Faute de connaître les organisations syndicales présentes et représentatives au sein de chaque entreprise ayant conclu un des accords analysés, il n'est pas possible de chiffrer la propension de chaque organisation syndicale à signer (en calculant le taux de signature de chaque organisation syndicale lorsqu'elle est notamment représentée par un délégué syndical au sein de l'entreprise concernée).
- Les syndicats qualifiés de « Autres » sont notamment l'Union des Syndicats Anti-Précarité ou le LAB.

Les trois organisations syndicales ayant le plus signé d'accords (ou mandaté d'élus ou de salariés pour signer des accords) sont les trois mêmes qu'en 2020, à savoir la CFDT (48% des accords revus conclus avec des délégués syndicaux ou des élus ou salariés mandatés par une organisation syndicale en 2020), la CFE-CGC (33% en 2020) et la CGT (22% en 2020).

3. La durée des accords

Un accord collectif peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ; à défaut de disposition expresse il est à durée déterminée pour une durée de 5 ans³⁰.

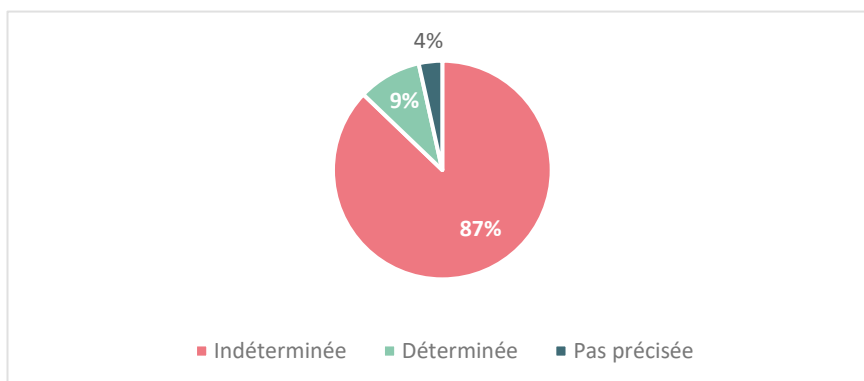
Concernant les accords analysés, 87% ont été conclus pour une durée indéterminée. En 2019, 91% des accords avaient été conclus pour une durée indéterminée et en 2020 c'était le cas de 89% des accords.

³⁰ Art. L. 2222-4 C. trav.



Dans 4% des accords, la durée n'est pas précisée. Ces accords sont donc en principe à durée déterminée mais il semblerait que dans la plupart des cas il s'agisse d'un oubli plutôt que d'une volonté de limiter l'accord à une durée déterminée.

Durée des accords



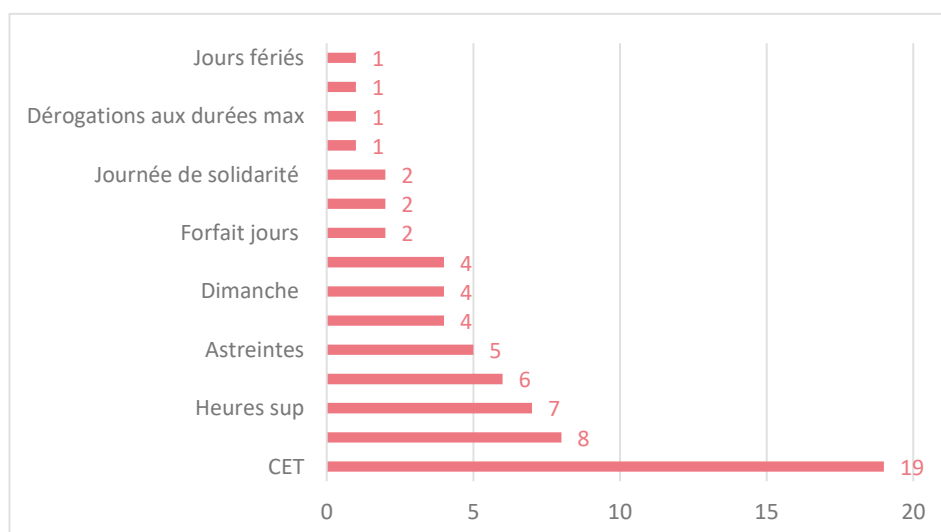
Grille de lecture : 9% des accords analysés ont été conclus pour une durée déterminée.

Un tel constat apparaît logique s'agissant d'accords amenés à régir de manière pérenne l'organisation du temps de travail au sein des entreprises. En effet, dans une perspective de sécurité juridique, il est cohérent que les négociateurs souhaitent convenir d'une organisation du temps de travail applicable dans la durée.

Il est néanmoins intéressant de constater que parmi les 54 accords expressément conclus pour une durée déterminée, un certain nombre aborde pourtant des sujets structurants pour l'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise.

24

Thématiques abordées par les accords à durée déterminée



Grille de lecture : 19 accords conclus pour une durée déterminée contiennent des dispositions relatives au compte épargne temps.

Le nombre d'accords incluant des dispositions relatives au compte épargne temps qui sont conclus pour une durée déterminée est en augmentation significative chaque année. On en comptait ainsi 2 en 2019, 6 en 2020 et 19 en 2021 (il s'agit d'ailleurs en 2021 de la thématique



la plus fréquemment abordée par les accords expressément conclus pour une durée déterminée).

C. Analyse qualitative relative au processus de négociation

La revue des accords analysés (et notamment de leur préambule) ainsi que les quelques entretiens menés et l'étude des réponses reçues au Questionnaire ont permis de mettre en évidence les points suivants relatifs au processus de négociation.

Les entreprises ont été nombreuses à négocier et conclure des accords, en dépit de la crise sanitaire qui a continué de sévir en 2021. Cette tendance est d'ailleurs confirmée au niveau national.

Le nombre d'accords revus est en hausse constante chaque année depuis le premier rapport CPPNI rédigé au titre de l'année 2018. En 2021, 579 accords ont ainsi été revus (*versus* 365 en 2020 et 189 en 2019).

Cette forte activité de négociation au sein de la Branche a également été constatée au niveau national. Ainsi, on apprend à la lecture du bilan de la négociation collective établi pour l'année 2021 par le Ministère du Travail que 1.063 accords de branche et 76.820 accords d'entreprise ont été conclus cette année-là.

Comme le note le Ministère du Travail :

« Après une année de recul lié à l'épidémie de la Covid-19 pendant laquelle l'agenda social a été perturbé et s'est concentré sur la négociation d'accords visant à faire face aux conséquences de la crise sanitaire, l'année 2021 est marquée par une reprise des négociations.

Le bilan de la négociation collective de 2021 revient en détail sur cette reprise. Le nombre d'accords collectifs de branche est repassé au-dessus de la barre symbolique du millier, avec 1 063 accords conclus en 2021, dont six nouvelles conventions collectives nationales. Le volume d'accords d'entreprise connaît, quant à lui, un léger regain, qui devrait être confirmé en données consolidées, mais demeure en-dessous du record de 2019, signe que les effets de la crise sanitaire continuent à se faire sentir. En 2021, comme en 2020, le dialogue social a été un levier essentiel pour permettre aux partenaires sociaux de faire face à la crise sanitaire et à ses conséquences économiques, sociales et organisationnelles ».

Les entreprises ayant négocié un accord en 2021 qui ont été interrogées dans le cadre de la rédaction du Rapport ou par le biais du Questionnaire ont, pour la grande majorité d'entre elles, indiqué que la négociation relative à la durée du travail était considérée comme très prioritaire ou prioritaire.

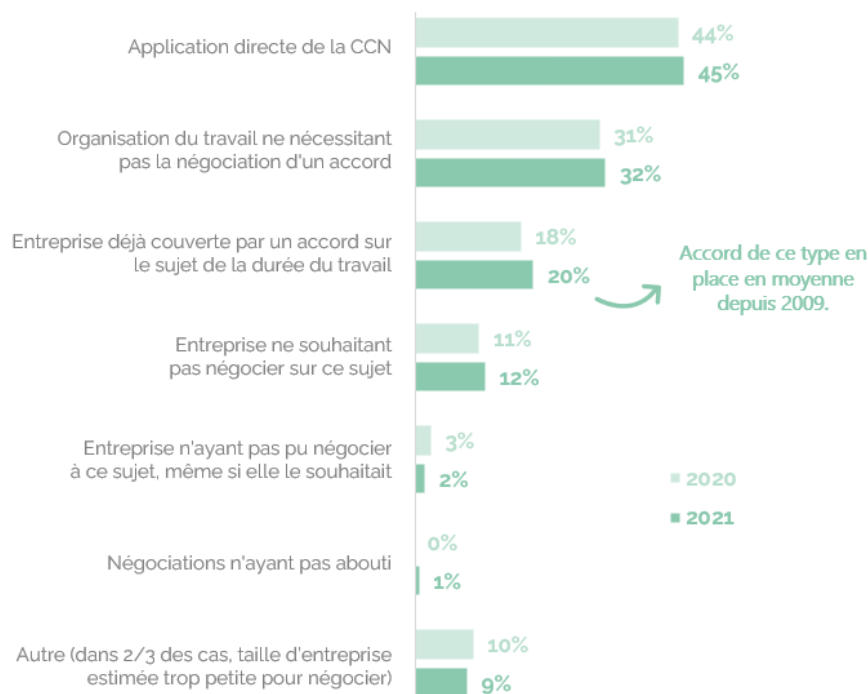
Il n'en demeure pas moins que parmi les 468 entreprises ayant répondu au Questionnaire, seules 34 d'entre elles (soit 7%, une proportion stable par rapport à l'année précédente) ont négocié en matière de durée du travail en 2021 et 32 ont conclu un accord.

Le graphique ci-dessous illustre les raisons évoquées par les entreprises ayant répondu au Questionnaire pour ne pas avoir négocié sur le sujet de la durée du travail en 2021 (un comparatif étant fait avec les raisons mentionnées pour l'année 2020 qui établit la stabilité des réponses).



Raisons évoquées par les entreprises pour ne pas avoir négocié en 2021

Choix multiples possibles



Source : Sondage CPPNI mené en 2022 et portant sur la négociation en 2020 – Traitement KYU

26

Pour information, les réponses au Questionnaire permettent d'identifier que les thèmes autres que celui de la durée du travail et des congés payés ayant fait l'objet d'une négociation dans l'entreprise en 2021 sont la rémunération (dans 31% des cas *versus* 23% en 2020), la qualité de vie au travail (dans 23% des cas *versus* 25% en 2020), la mise en place du comité social et économique (dans 23% des cas *versus* 11% en 2020) et l'épargne salariale (dans 15% des cas *versus* 22% en 2020).

Les motivations conduisant les parties à négocier un accord relatif à la durée du travail sont nombreuses et variées.

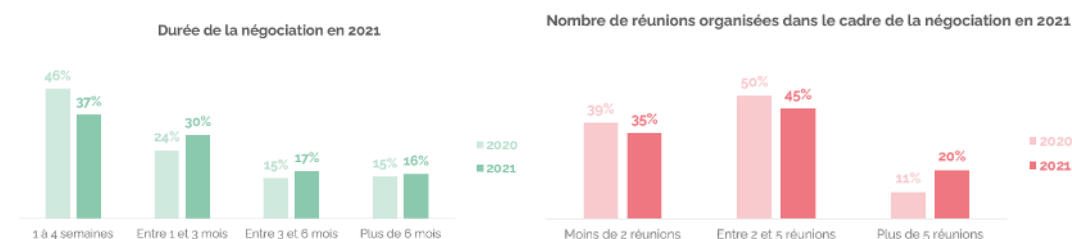
Seuls 10% environ des accords analysés sont expressément identifiés comme étant des avenants à des accords préalablement conclus. Parmi ces derniers, un tiers environ des accords fait suite à une renégociation totale de l'accord initial et deux tiers constituent au contraire des avenants partiels.

Dans la grande majorité des cas, l'accord analysé semble être le premier accord conclu au sein de l'entreprise sur le sujet concerné et il est souvent fait référence en préambule à la nécessité pour l'entreprise d'adopter des modalités d'aménagement de la durée du travail adaptées à son organisation / à ses contraintes / à son développement. Il est parfois explicitement indiqué dès le préambule que l'accord est dérogoratoire par rapport à la Convention Collective au motif que les dispositions de cette dernière ne seraient pas adaptées à l'entreprise (ce point est le plus souvent évoqué s'agissant du forfait jours et du contingent d'heures supplémentaires).

Interrogées dans le cadre du Questionnaire sur les objectifs poursuivis dans le cadre de la négociation de leur accord relatif à la durée du travail, les entreprises (qui avaient la possibilité de faire plusieurs réponses) ont répondu qu'elles souhaitent gagner en souplesse dans l'organisation du travail (à 67% *versus* 85% en 2020), modifier l'organisation du travail (à 37% *versus* 28% en 2020), uniformiser les pratiques dans l'entreprise (à 27% *versus* 23% en 2020) ou encore se mettre en conformité (à 17% *versus* 26% en 2020). S'agissant de la mise en conformité, il a été noté qu'un accord prévoyait une entrée en vigueur rétroactive « *dans la perspective d'une régularisation de la situation de l'entreprise* ».

La durée de la négociation est très variable d'une entreprise à une autre.

Les graphiques suivants, réalisés par KYU, illustrent la durée des négociations au sein des entreprises ayant répondu au Questionnaire et négocié un accord relatif à la durée du travail en 2021 ainsi que le nombre de réunions organisées dans ce cadre (une comparaison étant par ailleurs faite avec l'année précédente).



Source : Sondage CPPNI mené en 2022 et portant sur la négociation en 2021 – Traitement KYU

Les données collectées par le biais du Questionnaire laissent par ailleurs supposer un lien entre la taille de l'entreprise et la durée des négociations. Ainsi, dans les entreprises de moins de 11 salariés, les négociations ont duré moins d'un mois et ont nécessité une ou deux réunions seulement dans 57% des cas. Dans les entreprises employant entre 11 et 149 salariés, les négociations ont duré moins d'un mois et ont nécessité une ou deux réunions seulement dans 33% des cas.

27

II. Le contenu des accords analysés

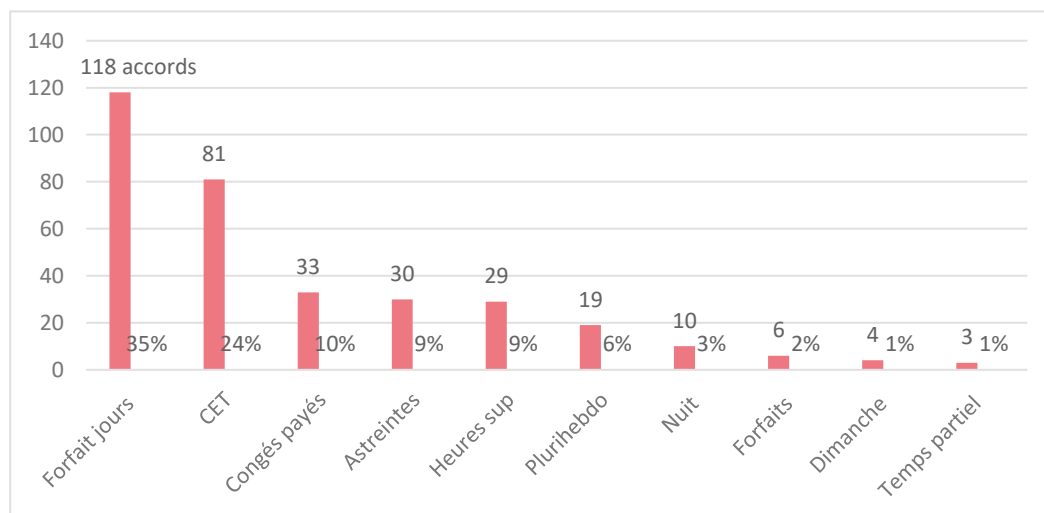
Afin de présenter les thèmes abordés par les accords analysés de façon lisible et exploitable, le Prestataire a choisi de distinguer deux catégories :

- **Une première catégorie** dédiée aux aménagements du temps de travail qui regroupe les thématiques suivantes : les forfaits annuels en jours, les aménagements du temps de travail pluri-hebdomadaires, les autres forfaits dont les forfaits atypiques (de type modalité 2), le temps partiel, les heures supplémentaires, la journée de solidarité et les dérogations à certaines limites.
- **Une seconde catégorie** dédiée à la gestion des temps de repos qui regroupe d'une part les thématiques liées au repos « travaillé » (le travail dominical, le travail de nuit et le travail les jours fériés ainsi que les astreintes) et d'autre part les temps de repos effectifs (les congés payés, le compte épargne temps et le droit à la déconnexion).



Avant de faire une présentation détaillée des accords analysés sur la base de ces catégories, il a paru utile de mettre en avant les thèmes sur lesquels les entreprises ont conclu des accords monothématiques (étant précisé que **près de deux tiers des accords analysés sont monothématiques et un peu plus d'un tiers seulement sont plurithématiques**).

Thèmes des accords monothématiques



Grille de lecture : 118 accords analysés contiennent uniquement des dispositions relatives au forfait jours, ce qui représente 35% des accords monothématiques.

Cette grille d'analyse permet de faire ressortir les sujets pour lesquels *a priori* les entreprises sont prêtes à ouvrir des négociations et à conclure un accord portant sur un unique thème et qui doivent donc revêtir une certaine importance dans le cadre de leur organisation, étant toutefois précisé que le recours aux accords monothématique peut parfois s'expliquer par la volonté de dissocier les sujets.

Le forfait jours figure en première place parmi ces sujets d'importance, 118 accords analysés contenant uniquement des dispositions relatives au forfait jours, soit 35% des accords monothématiques, étant toutefois précisé que ces accords traitent généralement également de la déconnexion. En 2019 et 2020, le forfait jours était également le sujet le plus abordé par les accords monothématiques, à hauteur de 30%.

Le compte épargne temps figure en deuxième place, avec 81 accords monothématiques conclus sur ce thème soit 24% des accords de ce type. En 2020, le compte épargne temps était également le second sujet le plus abordé par les accords monothématiques, à hauteur de 15%.

Suivent les congés payés (33 accords analysés), les astreintes (30 accords), les heures supplémentaires (29 accords) et l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (19 accords analysés).



A. Les aménagements du temps de travail

1. Les forfaits annuels en jours

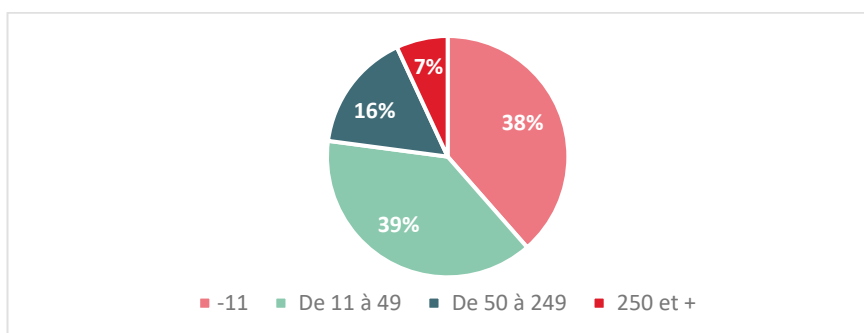
Un dispositif massivement utilisé par les entreprises

277 accords analysés sur 579 contiennent des dispositions relatives au forfait annuel en jours, soit 48 % des accords analysés. En 2019 et 2020, 45% des accords analysés contenaient des dispositions relatives au forfait annuel en jours. Le constat selon lequel il s'agit d'une modalité d'aménagement du temps de travail à laquelle les entreprises ont massivement recours se confirme donc cette année encore.

En revanche, le rebond constaté au niveau national (le bilan de la négociation collective établi pour l'année 2021 par le Ministère du Travail fait état d'une augmentation de 40% de la part des accords prévoyant des forfait jours par rapport à l'année précédente) ne se retrouve pas au niveau de la Branche.

Le recours au forfait jours en fonction de la taille des entreprises

Accords sur le forfait jours par taille d'entreprise



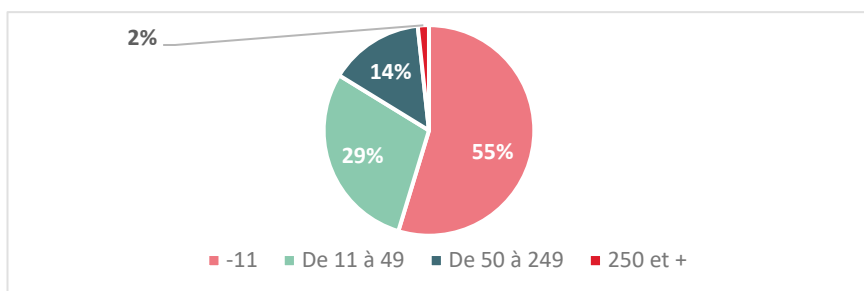
Grille de lecture : Parmi les accords analysés qui contiennent des dispositions relatives au forfait jours, 38% ont été conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Ce graphique fait ressortir la place prépondérante que prennent les dispositions relatives au forfait annuel en jours dans les accords conclus par des entreprises de petite taille et la proportion plus faible de ces dispositions dans les accords conclus par des entreprises de taille importante, confirmant là encore la tendance observée les années précédentes.

Ainsi, parmi les accords analysés traitant du forfait annuel en jours, plus de deux tiers d'entre eux (77%) sont conclus par des entreprises de moins de 50 salariés et moins d'un tiers (23%) par des entreprises de plus de 50 salariés. Seuls 7% des accords relatifs au forfait jours sont conclus dans des entreprises de plus de 250 salariés.

Ces chiffres confirment, voire amplifient, la tendance constatée en 2020. Ainsi, parmi les accords analysés traitant du forfait annuel en jours, 74% étaient conclus par des entreprises de moins de 50 salariés et 26% par des entreprises de plus de 50 salariés. Seuls 10% des accords relatifs au forfait jours étaient conclus dans des entreprises de plus de 250 salariés.

Accords monothématiques sur le forfait jours par taille d'entreprise



Grille de lecture : Parmi les 118 accords analysés qui portent exclusivement sur le forfait jours, 55% ont été conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Par ailleurs, les très petites entreprises (de moins de 11 salariés) sont les plus nombreuses à conclure des accords monothématiques relatifs au forfait annuel en jours (55% des accords monothématiques sur ce sujet, soit précisément la même proportion qu'en 2020). Les entreprises de plus de 250 salariés représentent 2% de ces accords seulement (elles représentaient 3% de ces accords en 2020).

Par rapport à l'année précédente, il y a en revanche une proportion plus faible d'entreprises de 11 à 49 salariés ayant conclu un accord monothématique sur le forfait jours (29% versus 38%) et une proportion plus élevée d'entreprises de 50 à 249 (14% versus 4%).

Le lien étroit entre taille de l'entreprise et conclusion d'un accord monothématique sur le forfait jours qui avait déjà été établi en 2019 et 2020 se confirme donc.

30

Fonctionnement et mise en place du forfait jours

Un forfait annuel en jours (le « **forfait jours** ») permet de comptabiliser la durée du travail d'un salarié en jours travaillés sur l'année et non pas en heures (aucun décompte horaire n'est requis). Les salariés qui relèvent d'un forfait jours bénéficient des repos quotidien et hebdomadaire mais ne sont pas concernés par la durée légale hebdomadaire du travail et sont exclus des dispositions relatives aux heures supplémentaires et aux durées maximales journalière et hebdomadaire du travail.

La rémunération du salarié au forfait jours est fixée librement par les parties dans la convention de forfait. En l'absence de référence horaire, aucune comparaison ne doit être faite avec l'application des majorations pour heures supplémentaires.

Une limite légale est toutefois prévue pour éviter les abus : lorsque le salarié perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, même en présence d'une clause conventionnelle ou contractuelle contraire, saisir le juge judiciaire afin d'obtenir une indemnité calculée en fonction de son préjudice, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification³¹.

Selon une étude de la DARES³² publiée en juillet 2015 sur la base de données datant de 2010

³¹ Art. L. 3121-61 C. trav.

³² Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.



(étude qui ne semble pas avoir été mise à jour depuis), 47% des cadres travaillent selon une convention de forfait jours et 80% des salariés en forfait jours sont des cadres.

La mise en place de forfaits jours requiert :

- **D'une part, la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche³³**, qui détermine :
 - Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
 - La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
 - Le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours ;
 - Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
 - Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait.

Ainsi que :

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion³⁴.

Il convient toutefois de souligner que, depuis les ordonnances Macron, un accord collectif peut ne pas prévoir les dispositions qui précèdent sous réserve qu'un document de contrôle soit établi, que l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié soit compatible avec les temps de repos du salarié et qu'à tout le moins un entretien annuel soit organisé³⁵.

- **D'autre part, la conclusion d'une convention individuelle de forfait** qui requiert l'accord écrit du salarié (en pratique, le forfait doit être prévu dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant).

À la suite d'une décision de la Cour de cassation³⁶, les partenaires sociaux de la Branche ont renégocié les dispositions relatives au forfait jours et sont parvenus à un accord le 1^{er} avril 2014.

³³ Art. L. 3121-63 C. trav.

³⁴ Art. L. 3121-64 C. trav.

³⁵ Art. L. 3121-65 C. trav.

³⁶ Cass. Soc. 24 avril 2013 n°11-28.398



Les salariés concernés par le forfait jours

Le Code du travail prévoit que peuvent conclure des conventions de forfait jours :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- et les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées³⁷.

L'accord de Branche du 1^{er} avril 2014 prévoit que peuvent être soumis à des conventions de forfait jours « *les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, de liberté et d'indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées* ».

L'accord précise que « *pour pouvoir relever de ces modalités, les salariés concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation de travail et la gestion de leur temps. Ils relèvent au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres de la convention collective nationale ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux* ».

Par ailleurs, l'accord de Branche du 1^{er} avril 2014 prévoit que « *le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise* ».

En application des dispositions conventionnelles de Branche, peuvent ainsi conclure une convention de forfait jours :

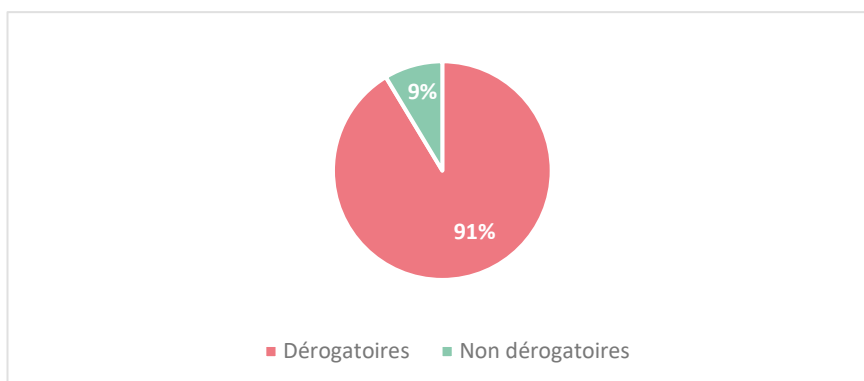
- les salariés qui relèvent au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres et bénéficient d'une rémunération annuelle au moins égale à 120% de leur catégorie ;
- ou les salariés (pas nécessairement cadres) qui perçoivent une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond de la sécurité sociale (ce qui, pour information, correspondait à plus de 82.000 euros en 2020) ;
- ou ceux qui sont mandataires sociaux.

L'étude des accords analysés démontre que la très grande majorité des entreprises ayant conclu un accord relatif au forfait jours déroge aux conditions d'entrée dans le forfait jours fixées par la Branche.

³⁷Art. L. 3121-58 C. trav.



Conditions d'entrée dans le forfait jours



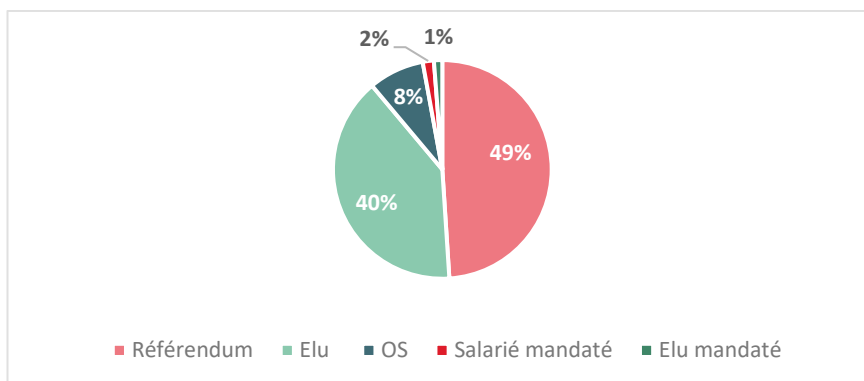
Grille de lecture : 91% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours prévoient des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires par rapport à l'accord de Branche alors que 9% des accords analysés ne dérogent pas aux conditions fixées par l'accord de Branche.

Ces données confirment la tendance observée dans le cadre des rapports précédents (85% des accords étaient dérogatoires sur ce point en 2019 et 88% en 2020).

Ces chiffres doivent toutefois être nuancés en ce qu'ils ne reflètent pas nécessairement la proportion d'entreprises qui, au niveau de la Branche, ne déroge pas aux conditions d'entrée dans le forfait jours. En effet, il est probable que les entreprises qui appliquent les conditions d'entrée prévues par la Convention Collective ne confirment pas cette application dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise et se contentent d'une application directe de la Convention Collective. Dans la mesure où le fait de déroger aux conditions d'éligibilité au forfait jours fixées par la Convention Collective requiert la conclusion d'un accord collectif d'entreprise alors que l'application directe des dispositions de Branche ne requiert pas la conclusion d'un tel accord, il peut exister un biais ne permettant pas de déterminer la part d'entreprises dérogeant aux conditions conventionnelles d'éligibilité au forfait jours.

Les accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires sont majoritairement conclus par référendum (49%) et par des élus non mandatés (40%). Seuls 8% de ces accords sont signés par des délégués syndicaux. Néanmoins, sur les 26 accords relatifs au forfait jours signés par des délégués syndicaux, la proportion d'accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires est presque comparable à celle constatée sur l'ensemble des accords puisque 85% des accords signés par des délégués syndicaux sont dérogatoires sur ce point.

Modalités de conclusion des accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires



Grille de lecture : 49% des accords revus prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires sont conclus par référendum.

Ces données sont assez similaires à celles constatées les années précédentes. Ainsi, en 2019 42% des accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires avaient été conclus par référendum, 42% avec des élu non mandatés, 13% avec des délégués syndicaux et 4% avec un salarié mandaté. En 2020, 51% des accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires avaient été conclus par référendum, 41% avec des élu non mandatés, 7% avec des délégués syndicaux et 1% avec un salarié mandaté

Les accords qui prévoient des conditions d'éligibilité au forfait jours dérogatoires fixent des limites diverses et variées. Ainsi :

- Dans un quart des accords prévoyant des conditions d'éligibilité au forfait jours dérogatoires il est simplement fait référence à la définition légale du champ d'application du forfait jours.
- Dans environ 20% des accords dérogatoires, il est fait référence à cette définition légale assortie d'une liste de postes concernés au sein de l'entreprise en guise d'illustration (cette liste étant généralement indicative, plus rarement exhaustive).
- Dans un peu plus d'un tiers des accords dérogatoires, il est fait référence à une classification conventionnelle minimale.
- Dans 16% des accords dérogatoires, il est précisé que tous les cadres de la société sont éligibles au forfait jours.
- Enfin, dans un peu moins de 20% des accords dérogatoires, il est explicitement mentionné que les ETAM sont éligibles au forfait jours.

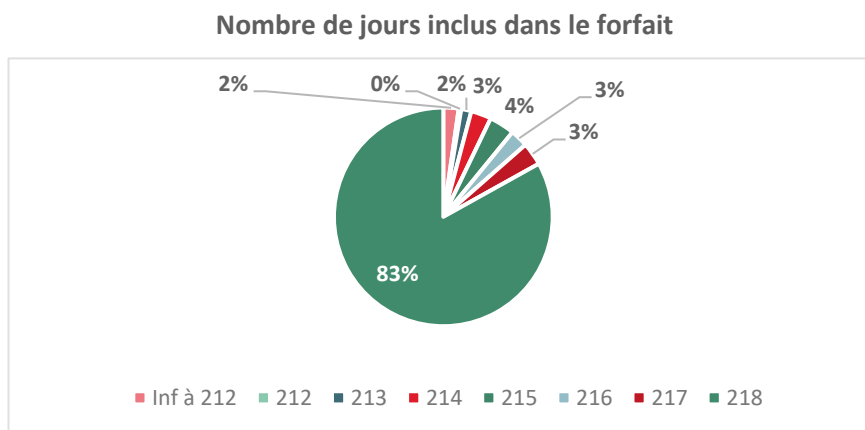
Pour le reste, les constats faits sur ce point sont similaires à ceux détaillés dans le Rapport 2018, le Rapport 2019 et le Rapport 2020, auquel un renvoi est fait pour de plus amples développements.

Enfin, dans le cadre du Questionnaire, plusieurs entreprises ayant répondu à la question relative aux dispositifs en matière d'aménagement de la durée du travail qu'elles souhaiteraient voir adopter ou évoluer au niveau de la Branche ont mentionné les conditions d'éligibilité au forfait jours en précisant qu'elles les considéraient trop contraignantes et/ou pas adaptées à leur organisation et au niveau de rémunération pratiquée en leur sein.



Les rythmes de travail du forfait jours

Pour mémoire, le Code du travail prévoit que l'accord collectif encadrant les dispositions relatives au forfait jours détermine notamment le nombre de jours travaillés dans la limite de 218 jours³⁸.



Grille de lecture : 83% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent le nombre de jours travaillés à 218.

Les accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent très majoritairement, à hauteur de 83%, le nombre de jours travaillés à 218. 4% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent le nombre de jours travaillés à 215, 3% à 214, 216 et 217 et 2% à 213 et à moins de 212 jours par an.

En 2019, 86% des accords fixaient le nombre de jours travaillés à 218 et en 2020 cette proportion s'élevait à 79%.

Les accords forfait-jours fixant une durée du travail inférieure à 218 jours sont au nombre de 45 :

- 15 ont été conclus par des entreprises de moins de 11 salariés, parmi lesquelles plus de 100 accords forfait-jours ont été conclus ;
- 16 ont été conclus par des entreprises entre 11 et 49 salariés, parmi lesquelles plus de 100 accords forfait-jours ont été conclus ;
- 12 ont été conclus par des entreprises entre 50 et 249 salariés, parmi lesquelles environ 45 accords forfait-jours ont été conclus ;
- 2 ont été conclus par des entreprises de plus de 250 salariés, parmi lesquelles une vingtaine d'accords forfait-jours a été conclu.

Les entreprises entre 50 et 249 salariés sont donc plus enclines à fixer une durée du travail inférieure à 218 jours que les autres. Ainsi, 27% d'entre elles l'ont fait en 2021, alors que seules 14% des entreprises de moins de 11 salariés, 15% des entreprises de 11 à 49 et 10% des entreprises de plus de 250 salariés l'ont fait.

Cette situation diffère assez nettement de ce qui avait été constaté au titre du Rapport 2020. Une différence notable avait en effet été constatée entre les entreprises de moins de 11 salariés qui étaient particulièrement peu enclines à fixer un nombre de jours de travail

³⁸ Art. L. 3121-64 C. trav.

inférieur à 218 et celles employant plus de 11 salariés qui l'étaient davantage. Par ailleurs, en 2021, la proportion des entreprises de plus de 250 salariés ayant fixé un nombre de jours de travail inférieur à 218 s'élève à 10% alors que cette proportion était de 40% l'année précédente.

Par ailleurs, **un peu plus de la moitié des accords relatifs au forfait jours rappelle explicitement la possibilité de conclure un forfait jours réduit**, étant précisé que cette mention n'est pas nécessairement requise pour mettre en place des forfaits jours réduits d'une part et qu'elle ne préjuge pas du recours effectif ou non des sociétés concernées au forfait jours réduit d'autre part. Parmi ces accords, quelques-uns contiennent des dispositions assez détaillées relatives au forfait jours réduit qui permettent de supputer que cette possibilité est effectivement utilisée par l'entreprise.

La fixation d'une limite de jours travaillés au cours de l'année (la période de référence étant très majoritairement l'année civile) conduit à attribuer aux salariés concernés des jours de repos, souvent appelés « JRS » (Jours de Repos Supplémentaires) ou « JNT » (Jours Non Travaillés). Le nombre de jours de repos doit être calculé chaque année en fonction de la configuration du calendrier de l'année, et notamment du nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré. Plusieurs accords prévoient un nombre fixe de jours de repos ce qui peut s'avérer problématique si ce nombre n'est pas systématiquement au moins équivalent au nombre de jours auxquels les salariés auraient droit si le calcul annuel était correctement effectué.

Afin que le nombre de jours travaillés prévus par le forfait soit respecté, la quasi-totalité des accords proscrit le report des jours de repos sur l'année suivante. En revanche, **près de 60% des accords contenant des dispositions relatives au forfait jours prévoient la possibilité pour le salarié de renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de rémunération et dans une certaine limite, bien qu'il ne soit pas requis de prévoir cette possibilité par accord collectif**. Cette limite est fixée à 235 jours (conformément aux dispositions légales supplétives³⁹) dans près de la moitié des cas, à 230 jours travaillés (conformément à la Convention Collective⁴⁰) dans près d'un tiers des cas et à une autre limite dans près de 20% des cas. S'agissant de ce dernier cas, certains accords fixent un nombre maximum de jours pouvant être rachetés et une dizaine d'accords fixe une limite supérieure à 235 jours travaillés par an. La majoration de rémunération prévue en cas de renonciation à des jours de repos s'élève, dans près de 70% des cas, à 10% soit ce qui est prévu au titre des dispositions légales d'ordre public⁴¹. La Convention Collective prévoit, quant à elle, une majoration supérieure (20% jusqu'à 222 jours et 35% au-delà)⁴², laquelle est reprise dans environ un quart des cas. Près de 5% des accords évoquant ce sujet prévoient une majoration autre.

³⁹ Art. L. 3121-66 C. trav.

⁴⁰ Article 4.6 de l'avenant de révision du 1er avril 2014.

⁴¹ Art. L. 3121-59 C. trav.

⁴² Article 4.6 de l'avenant de révision du 1er avril 2014.



La rémunération des salariés au forfait jours

Comme il a été rappelé ci-dessus, l'accord de Branche du 1^{er} avril 2014 prévoit que « *le personnel [au forfait jours] doit bénéficier d'une **rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise*** ».

Par ailleurs, l'article L. 3121-60 du Code du travail dispose que « *lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause conventionnelle ou contractuelle contraire, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification* ».

A la demande expresse de l'ADESATT, le Prestataire a analysé les dispositions des accords relatifs au forfait jours en matière de rémunération afin de déterminer selon quelle proportion le recours au forfait jour était assorti d'un niveau de rémunération minimal.

Il en ressort que parmi les accords mettant en place un forfait jours et prévoyant des conditions d'éligibilité dérogatoires par rapport à celles fixées par la Convention Collective, soit environ 245 accords :

- **Environ deux tiers de ces accords ne prévoient aucune disposition spécifique relative à la rémunération des salariés en forfait jours.** Cette proportion est moins élevée qu'en 2020 où elle s'établissait à 75%.
- Une demi-douzaine d'accords (tous signés par des élus) prévoit une majoration du minimum conventionnel de 5%.
- 15 accords (soit 6% des accords dérogatoires) prévoient une majoration du minimum conventionnel de 10%. 6 de ces accords sont conclus avec des élus, 6 par référendum, 2 avec des salariés mandatés et un avec des délégués syndicaux.
- 3 accords prévoient une majoration du minimum conventionnel de 15%. Ces 3 accords sont conclus avec des élus.
- **35 accords (soit près de 15% des accords dérogatoires) prévoient une majoration du minimum conventionnel de 20%**, probablement en référence aux dispositions de la Convention Collective. Ces accords sont conclus environ pour moitié par référendum et pour moitié par des élus. 3 d'entre eux sont conclus par des délégués syndicaux.
- Une demi-douzaine d'accords prévoit une rémunération minimale sous forme de montant annuel. Ce dernier s'élève de 31.000 à 40.000 euros bruts selon les accords.

Les garanties du forfait jours

Le dispositif de forfait jours est assorti de garanties permettant de protéger la santé et la sécurité des salariés concernés. L'employeur est ainsi tenu de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié soumis à une convention de forfait jours est raisonnable et



permet une bonne répartition dans le temps de son travail⁴³.

Par ailleurs, les accords collectifs instituant un forfait jours doivent en principe prévoir les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié, les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ainsi que les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion⁴⁴. A cet égard, le Code du travail prévoit des dispositions supplétives : (i) l'établissement **d'un document de contrôle** faisant apparaître les jours (et demi-journées) travaillés, (ii) le respect **des repos effectifs** et (iii) *a minima* la réalisation d'**un entretien individuel annuel** doit se tenir avec chaque salarié au forfait jours⁴⁵.

*L'accord de Branche relatif au forfait jours prévoit quant à lui qu'« afin de se conformer aux dispositions légales et veiller à la santé et la sécurité des salariés, l'employeur convoque **au minimum deux fois par an le salarié ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle** à un entretien individuel spécifique ».*

En matière de suivi de la charge de travail des salariés en forfait jours, les accords analysés prévoient les dispositions suivantes.

- **S'agissant du décompte des jours travaillés par le salarié** : la quasi-totalité des accords prévoit que le salarié remplit une fiche déclarative précisant le nombre de jours travaillés et le nombre et la nature de jours non travaillés (congrés payés, jours fériés, jours non travaillés, etc.) puis la transmet à son supérieur hiérarchique et/ou au service des ressources humaines.
- **S'agissant des échanges entre le salarié et son employeur relatifs à sa charge de travail, l'articulation entre sa vie professionnelle et personnel, sa rémunération ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise** : environ deux tiers des accords analysés prévoient la tenue d'un entretien individuel par an et un tiers la tenue de deux entretiens individuels annuels, soit une répartition comparable à celle constatée en 2020 (en 2019 environ 60% des accords prévoyaient un entretien et environ 40% en prévoyaient deux).

La grande majorité des accords analysés prévoit au surplus **un dispositif permettant au salarié d'alerter** sa hiérarchie en cas de difficultés particulières ou inhabituelles liées par exemple à un accroissement de la charge de travail.

⁴³ Art. L. 3121-60 C. trav.

⁴⁴ Art. L. 3121-64 C. trav.

⁴⁵ Art. L. 3121-65 C. trav.



Préconisation relative au forfait jours

Un nombre important de sociétés négociant sur le temps de travail et mettant en place un forfait jours dérogent par accord collectif d'entreprise aux conditions d'entrée fixées par la Convention Collective de Branche.

La seule étude des accords d'entreprise conclus sur le sujet ne permet toutefois pas de déterminer précisément quelle est la part des entreprises de la Branche qui dérogent effectivement aux conditions d'éligibilité au forfait jours fixées par la Convention Collective puisque l'application directe de cette dernière ne requiert pas la conclusion préalable d'un accord d'entreprise.

Une fois ce constat fait, et sa limite soulignée, il revient aux partenaires sociaux de la Branche de décider, en toute connaissance de cause, de maintenir ces conditions ou de les faire évoluer (étant précisé qu'une partie des entreprises qui dérogent aux conditions d'entrées fixées par la Convention Collective semble malgré tout s'inspirer des dispositions de cette dernière, notamment en retenant une classification minimale pour définir l'éligibilité au forfait jours ou encore en prévoyant une majoration de la rémunération minimale des salariés en forfait jours).

2. Les aménagements du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

La réforme de 2008 a mis en place un système d'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail (sur une période au plus égale à l'année) en le substituant aux quatre modes préexistants qu'étaient la modulation, le cycle, les jours de réduction du temps de travail (JRTT) sur le mois et les JRTT sur l'année.

Cet aménagement du temps de travail implique de ne pas compter le temps de travail dans le cadre hebdomadaire de droit commun mais sur une période de référence pouvant varier de quelques semaines à 3 ans⁴⁶ depuis les ordonnances Macron en fonction du fondement de cet aménagement (accord collectif d'entreprise, accord de branche ou décision unilatérale de l'employeur). Il est mis en place par accord collectif d'entreprise ou, à défaut de branche⁴⁷.

Cet accord doit prévoir⁴⁸ :

- la période de référence qui ne peut excéder un an en cas d'accord entreprise.
- les conditions et délais de prévenance (lequel doit être raisonnable) des changements de durée ou d'horaires de travail. A défaut d'accord, ce délai de prévenance est fixé à 7 jours⁴⁹.
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

⁴⁶ Sous réserve qu'un accord de branche l'autorise (Art. L. 3121-44 C. trav.).

⁴⁷ Il est possible de mettre en place un tel aménagement de manière unilatérale dans la limite de 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de 4 semaines pour les autres (Art. L. 3121-45 C. trav.).

⁴⁸ Art. L. 3121-44 C. trav.

⁴⁹ Art. L. 3121-47 C. trav.



Dans ce type d'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail, le respect de la durée légale de travail est apprécié à l'issue de la période de référence (1607 heures en cas de période de référence annuelle). De même, constituent des heures supplémentaires⁵⁰:

- en cours de période de référence, les heures accomplies au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée éventuellement par l'accord. La fixation de cette limite est facultative en cas de période de référence inférieure à 1 an.
- les dépassements de la durée légale de travail appréciés en moyenne à l'issue de la période de référence (et qui n'ont pas d'ores et déjà été décomptés en cours d'année le cas échéant en application de la limite haute hebdomadaire).

En cas de période de référence annuelle, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de 1607 heures sauf limite annuelle inférieure définie conventionnellement.

La Convention Collective de Branche prévoit uniquement dans le cadre de la modalité 1 que la durée annuelle est fixée à 1610 heures (ou une durée inférieure fixée par accord) sur une période de 12 mois consécutifs⁵¹. Cette durée peut être atteinte via :

- l'attribution de jours disponibles (sans toutefois que leurs modalités de calcul et/ou d'attribution ne soient précisées)⁵² ;
- une modulation faisant l'objet d'une programmation trimestrielle pour laquelle la limite haute hebdomadaire est fixée à 46 heures (43 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives) et la limite basse est fixée à 28 heures. Elle peut être mise en place après information des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés de l'entreprise⁵³.

40

En pratique, les entreprises ont recours à ce type d'aménagement afin de fixer une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures tout en maintenant en moyenne sur la période de référence cette durée à 35 heures. A cet effet, les entreprises utilisent généralement deux options alternatives :

- Octroyer des jours de repos supplémentaires pour ramener la durée du travail à une moyenne de 35 heures sur la période de référence, globalement sur l'année (ci-après « **Annualisation** »).
- Prévoir des périodes d'activités hautes qui viennent compenser des périodes basses avec fixation d'une limite hebdomadaire basse et d'une limite hebdomadaire haute : aménagement comparable à l'ancien mécanisme de modulation (ci-après « **Modulation** »).

⁵⁰ Art. L. 3121-41 et L. 3121-44 C. trav.

⁵¹ Article 2 – Chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 conclu au sein de la Branche.

⁵² Article 1– Chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 conclu au sein de la Branche.

⁵³ Chapitre 3 de l'accord du 22 juin 1999 conclu au sein de la Branche.

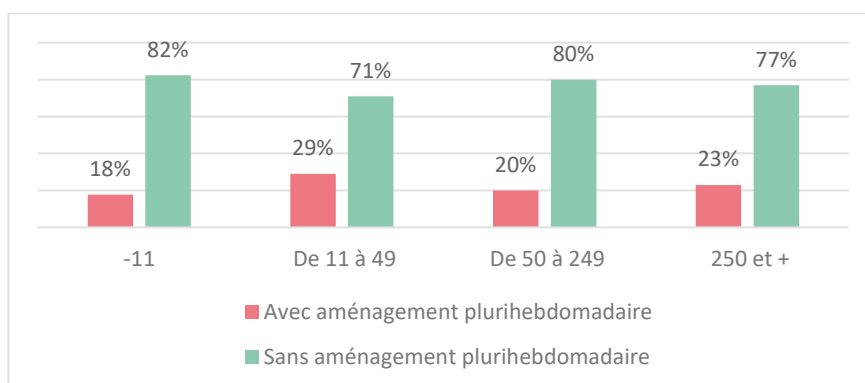


Aménagements pluri-hebdomadaires prévus par les accords analysés

Parmi les accords analysés, l'aménagement pluri-hebdomadaire est, après le forfait annuel en jours, l'aménagement du temps de travail rencontrant le plus de succès. Plus de 22 % des accords analysés mettent en place ce type d'aménagement, ce qui représente une part légèrement inférieure à celle constatée en 2020 et 2019 où ce pourcentage se situait aux alentours de 25%.

Le graphique ci-dessous permettrait de constater que les entreprises sont globalement séduites dans des proportions similaires par ce type d'aménagement indépendamment de leur taille, avec une proportion plus importante pour les entreprises employant entre 11 et 49 salariés.

Aménagement pluri-hebdomadaire par taille d'entreprise



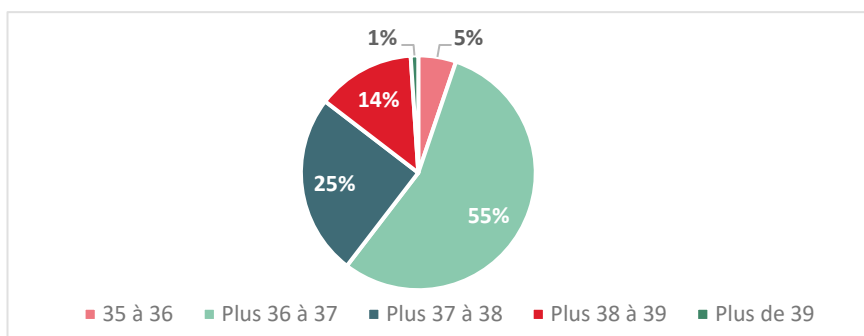
Grille de lecture : 18% des entreprises de moins de 11 salariés ayant conclu un accord portant sur l'aménagement du temps de travail en 2021 ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail. 29% des entreprises employant entre 11 et 49 salariés et ayant conclu un accord portant sur l'aménagement du temps de travail en 2021 ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail.

A l'exception d'un accord mettant en place une modulation, l'intégralité des accords analysés mettant en place des aménagements pluri-hebdomadaires du temps de travail fixe une période de référence égale à l'année. La très large majorité de ces accords (plus de 85%) fixe l'année civile ; néanmoins quelques accords se basent sur une référence annuelle différente notamment pour la caler sur la période légale d'acquisition des congés payés (soit du 1^{er} juin au 31 mai).

L'ensemble des accords analysés prévoit 1607 heures comme limite annuelle.



Nombre d'heures de travail hebdomadaires



Grille de lecture : 5% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail prévoient une durée de travail hebdomadaire entre 35 et 36 heures. 55% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail prévoient une durée de travail hebdomadaire entre 36 et 37 heures.

Précision relative au graphique : Il convient de préciser qu'en cas de Modulation, la durée hebdomadaire de travail n'est en principe pas fixe ; de sorte que les quelques accords mettant en place ce type d'aménagement peuvent ne pas avoir été comptabilisés dans le graphique ci-dessus en fonction de leur formulation.

Certains accords analysés prévoient la coexistence de plusieurs aménagements pluri-hebdomadaires en fonction des services/des salariés concernés :

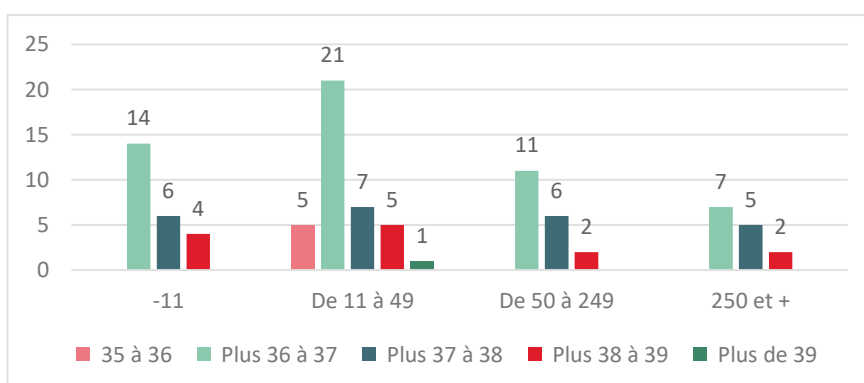
- des durées hebdomadaires différentes en fonction de la classification ;
- des durées hebdomadaires différentes en fonction des services.

42

Il apparaît que les accords analysés fixent très majoritairement une durée hebdomadaire de travail entre plus de 36 heures et 37 heures, ce qui était d'ores et déjà le cas lors des années précédentes. 80% des accords ayant recours à ce type d'aménagement fixent une durée du travail comprise entre 36 et 38 heures hebdomadaires.

Après analyse, il apparaît que la taille des entreprises concernées n'a pas d'impact en termes de durée hebdomadaire fixée, les différences figurant dans le graphique ci-dessous sont principalement liées au succès de ce type d'aménagement en fonction de la taille des entreprises tel que mentionné ci-dessus.

Nombre d'heures hebdomadaires de travail par taille d'entreprise

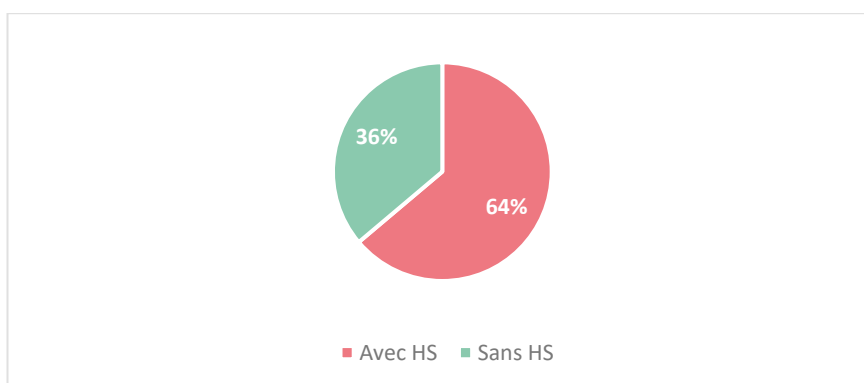


Grille de lecture : Dans les entreprises de moins de 11 ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2021 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, 14 entreprises ont fixé une durée hebdomadaire entre 36 et 37 heures, 6 entreprises ont fixé une durée hebdomadaire entre 37 et 38 heures et 4 entreprises entre 38 et 39 heures.

Précision relative au graphique : Il convient de préciser qu'en cas de Modulation, la durée hebdomadaire de travail n'est pas fixe ; de sorte que les quelques accords mettant en place ce type d'aménagement peuvent ne pas avoir été comptabilisés dans le graphique ci-dessus en fonction de leur formulation.

Enfin, il est intéressant de constater concernant le rythme de travail dans ce type d'aménagement que **les entreprises ayant négocié sur le temps de travail en 2021 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail ont également très majoritairement négocié sur les heures supplémentaires (64%)**. Cette tendance confirme de manière encore plus marquée celle observée les années précédentes.

Aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail et dispositions relatives aux heures supplémentaires



43

Grille de lecture : Dans les entreprises ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2021 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, 64% des entreprises ont également négocié sur les heures supplémentaires et 36% des entreprises n'ont pas négocié sur les heures supplémentaires.

Il semblerait donc que les entreprises intégrant la réalisation régulière d'heures supplémentaires dans leur organisation, même si en moyenne la durée du travail est ramenée à la durée légale (35 heures), négocient également sur les heures supplémentaires afin d'anticiper la réalisation d'heures supplémentaires additionnelles et disposer d'une souplesse supplémentaire sur ce point.

Les dispositions prévues en matière d'Annualisation afin de ramener en moyenne la durée du travail à la durée légale

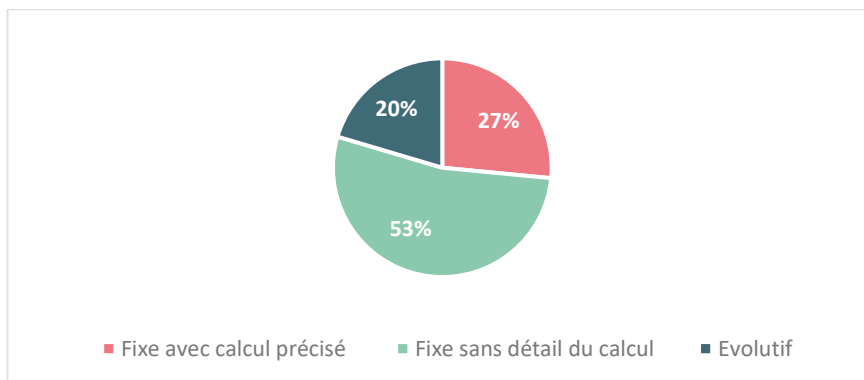
Plus de 74 % des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail utilisent l'octroi de jours de repos supplémentaire afin de ramener la durée hebdomadaire de travail des salariés concernés à une moyenne de 35 heures sur la période de référence concernée, c'est-à-dire en général sur l'année, communément appelé



« l'Annualisation ». Cette part est légèrement supérieure à celle observée les années précédentes mais demeure dans une proportion comparable aux alentours de 70%.

Le graphique ci-dessous permet d'analyser la méthode de détermination du nombre de jours de repos supplémentaire dont bénéficient les salariés afin de ramener leur durée de travail à 35 heures en moyenne (ou 1607 heures annuelles).

Nombre de jours de repos supplémentaire



Grille de lecture : Parmi les entreprises ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2021 et ayant mis en place une Annualisation du temps de travail, 80 % d'entre elles prévoient que le nombre de jours de repos supplémentaire dont bénéficient les salariés est fixe et 20 % des entreprises prévoient que ce nombre est évolutif.

En principe, le nombre de jours de repos supplémentaires est susceptible de varier chaque année en fonction du calendrier pour tenir compte des jours calendaires et de tous les jours de repos, quelle qu'en soit la nature, auxquels le salarié a droit au cours de l'année et ce, afin d'assurer le maintien d'une durée hebdomadaire moyenne de travail sur l'année de 35 heures, soit 1607 heures, de manière comparable au calcul réalisé concernant les salariés travaillant en application d'un forfait jours.

44

RAPPEL : Modalités de calcul théorique du nombre de jours de repos supplémentaire

(1) Nombre théorique de jours travaillés dans l'année = 365 jours (ou 366 jours les années bissextiles) – 104 ou 105 jours de repos hebdomadaire (samedi/dimanche) – 25 jours ouvrés de congés payés – nombres de jours fériés chômés coïncidant avec des jours ouvrés

(2) Nombre maximum de jours qui devraient être travaillés pendant l'année pour ne pas excéder 1607 heures annuelles, sur la base d'une journée de travail de x heures (calculées en fonction de la durée de travail hebdomadaire fixée) = $1607 / x$ heures = y jours

Nombre de jours de repos supplémentaire = (1) Nombre théorique de jours travaillés pendant l'année – (2) nombre maximum de jours travaillés pendant l'année pour ne pas excéder 1 607 heures annuelles sur la base d'une journée de travail de x heures.

Le fait de prévoir un nombre fixe de jours de repos supplémentaire constitue la modalité de détermination rencontrant le plus de succès au sein des accords analysés (80% d'entre eux), ce qui était déjà le cas lors des années précédentes et ce qui semble poursuivre un objectif de simplicité et de prévisibilité. Néanmoins, cette situation conduit à de grandes disparités entre les entreprises et les salariés ce qui est susceptible, compte tenu par ailleurs



du succès que rencontre cette modalité d'aménagement du temps de travail, de générer de grandes différences concernant les conditions de travail des salariés concernés et une distorsion de concurrence significative pour les entreprises.

Ainsi, il est constaté que :

- pour une durée hebdomadaire fixée entre 36 et 37 heures, le nombre de jours de repos est majoritairement fixé à 12 mais certaines entreprises ont prévu le bénéfice de 9 ou 11 jours et une de 14 jours ;
- pour une durée hebdomadaire fixée à plus de 37 et jusqu'à 38 heures, le nombre de jours de repos dont bénéficient les salariés varie de 10 à 18 selon les entreprises ;
- pour une durée hebdomadaire fixée à plus de 38 et jusqu'à 39 heures, le nombre de jours dont bénéficient les salariés peut plus que doubler selon les entreprises de 9,5 jours à 22 jours.

Enfin, dans le cadre du Questionnaire, une partie des entreprises ayant répondu à la question relative aux dispositifs en matière d'aménagement de la durée du travail qu'elles souhaiteraient voir adopter ou évoluer au niveau de la Branche ont mentionné l'annualisation (certaines précisant qu'elles souhaiteraient que le temps partiel annualisé soit encadré par la Branche).

Préconisations relatives à l'annualisation

Il pourrait être pertinent, afin de fournir un référentiel commun aux entreprises concernant la mise en place d'une Annualisation et éviter les trop grandes distorsions entre les entreprises, d'établir une notice explicative concernant les modalités pratiques de fonctionnement de ce dispositif (en particulier concernant les modalités de calcul et d'attribution des jours de repos supplémentaire) en fournissant quelques exemples.

45

Un recours limité à la « Modulation »

Seule une grosse trentaine d'accords analysés représentant un peu moins de 30 % des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail institue une Modulation. Cette proportion est légèrement supérieure mais demeure équivalente à celle observée les années précédentes.

Au sein de ce dispositif, la durée du travail des salariés est ramenée en moyenne à 35 heures par la compensation entre des périodes de forte activité et des périodes de plus faible activité. Comme mentionné ci-dessus et de même que concernant l'Annualisation, la période de référence de la Modulation dans les accords analysés est toujours (à une exception) une période annuelle.

Les accords analysés prévoient des dispositifs de Modulation fonctionnant selon les modalités suivantes :

- La programmation indicative des horaires peut être fixée par l'accord ou par un avenant annuel faisant l'objet d'une tacite reconduction, faire l'objet d'un planning mensuel ou trimestriel ou annuel. Ces plannings sont généralement élaborés entre 15 et 30 jours à l'avance.
- Le suivi individuel des heures travaillées par les salariés via des compteurs.



- Le délai de prévenance en cas de variation d'horaires varie entre 15 et 3 jours calendaires, l'ensemble des accords prévoit également la possibilité de réduire ce délai en cas d'urgence entre 7 jours et 24 heures selon les accords.
- Les limites hautes et basses sont occasionnellement fixées dans les accords : les accords prévoient des limites hautes entre 42 heures et 48 heures et la limite basse est plus rarement fixé entre 0 et 30 heures et fréquemment à 24 heures.

Le faible succès de cet aménagement pourrait s'expliquer par le fait qu'il n'a de sens que dans les activités connaissant de véritables variations au cours de la période de référence, ce qui ne semble généralement pas correspondre aux activités des entreprises de la Branche.

**Préconisations relatives à l'aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail
(Annualisation et Modulation notamment)**

En l'état, les dispositions conventionnelles de la Branche ne permettent pas aux entreprises d'organiser un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail sur ce seul fondement en l'absence de certaines dispositions. Il pourrait être envisagé, sous réserve d'une adhésion des partenaires sociaux, de :

- ↪ Prévoir un cadre général permettant aux entreprises de la Branche d'avoir recours à un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail.
- ↪ Détailler les différentes options disponibles dans ce cadre.
- ↪ Prévoir un accord type en particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Certains aménagements atypiques

Enfin, il convient de relever que certains accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de l'organisation du travail ont recours à un aménagement particulier « mixte » afin de ramener la durée du travail en moyenne à 35 heures : le recours à un forfait prévoyant (i) l'octroi de jours de repos supplémentaire pour une partie des heures travaillées au-delà de 35 heures et (ii) l'inclusion d'une partie des heures effectuées au-delà de 35 heures dans la rémunération des salariés dans une sorte de convention individuelle de forfait. Ce type d'aménagement sera analysé dans la partie ci-dessous avec les forfaits atypiques.

3. Les forfaits atypiques (de type modalité 2) et autres forfaits

L'une des spécificités de la Convention Collective est l'existence d'un dispositif d'aménagement de la durée du travail qui consiste en un forfait mixte (à la fois en heures sur la semaine et en jours sur l'année)⁵⁴.

⁵⁴La Cour de cassation a jugé que cette modalité devait s'analyser en un forfait en heures assorti de la garantie d'un nombre maximal annuel de jours travail et non pas en une convention de forfaits en jours sur l'année (Cass. Soc. 26 mai 2004 n°01-44.814 ; Cass. Soc. 20 février 2008 n°06-42.559).



L'accord de Branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail prévoit ainsi un modalité intitulée « Réalisation de mission » (et communément appelée « modalité 2 » puisqu'il s'agit de la deuxième modalité prévue par cet accord) dont les caractéristiques principales sont les suivantes :

- **Les salariés concernés** sont ceux qui, compte tenu de la nature de leurs missions, ne peuvent suivre un horaire strictement prédéfini tout en disposant d'une autonomie moindre par rapport aux cadres autonomes au forfait jours. L'accord précise que tous les ingénieurs et cadres sont *a priori* concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. Un accord d'entreprise peut préciser les conditions dans lesquelles d'autres catégories de personnel peuvent être concernées.
- **La durée du travail** des salariés soumis à cette modalité est de 35 heures par semaine pouvant être augmentée de 10% (soit 38h30min) avec un plafond de 219 jours par an. Les « *dépassements significatifs* » du temps de travail commandés par l'employeur, au-delà de cette limite, représentent des tranches exceptionnelles d'activité de 3,5 heures qui sont enregistrées en suractivité et ont vocation « *à être compensées par des sous-activités* ».
- **La rémunération des salariés** soumis à cette modalité doit être au moins égale à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie.

Une quinzaine d'accords analysés traite de la modalité 2 en tant que telle.

Les accords traitant de la modalité 2 en tant que telle ont été conclus, pour 70% d'entre eux, dans des entreprises de 50 salariés ou moins. Un seul accord abordant la modalité 2 en tant que telle a été conclu par une entreprise de plus de 250 salariés. Ce dispositif séduit donc davantage les entreprises de très petite et petite taille.

Certains de ces accords traitent de la question des conditions d'entrée dans la modalité 2.

Ainsi :

- Une demi-douzaine d'accords mentionne la majoration de 15% du minimum conventionnel sans faire référence au plafond annuel de la sécurité sociale.
- Quatre accords rappellent les conditions d'éligibilité à la modalité 2 en mentionnant explicitement le fait que la rémunération annuelle des salariés concernés doit être au moins égale au plafond annuel de la sécurité sociale et à 115% du salaire minimum conventionnel de leur catégorie. Par ailleurs, trois accords renvoient explicitement aux conditions de la Convention Collective.
- Un accord ne fait pas référence à la majoration de 15% du minimum conventionnel mais évoque le seuil du plafond annuel de la sécurité sociale tout en précisant qu'il s'agit d'une condition d'entrée dans le dispositif.
- Deux accords n'évoquent pas les critères d'entrée dans cette modalité ni la rémunération due aux salarié concernés.

Un quart des accords traitant de la modalité 2 étend la possibilité d'appliquer cette dernière à des ETAM. Il existe donc des variations importantes sur ce sujet d'une année sur l'autre (c'était en effet le cas de la plus de la moitié des accords qui contenaient des dispositions relatives à la modalité 2 en 2019 mais d'aucun accord en 2020).



S'agissant du nombre de jours travaillés, plusieurs accords prévoient un nombre de jours inférieur à ce qui est prévu par la Convention Collective (217 jours dans deux accords et 218 jours dans six accords). Par ailleurs, deux accords fixent le nombre de jours travaillés à 220. Enfin, un accord ne mentionne pas le nombre de jours travaillés mais évoque seulement « 10 jours de RTT ».

Des précisions sont apportées dans la plupart des accords quant aux modalités de suivi des jours travaillés d'une part et de prise des jours de repos d'autre part.

Enfin, **trois accords font référence aux Tranches Exceptionnelles d'Activité prévues par la Convention Collective**. Il y est indiqué que des périodes de suractivité peuvent être compensées par des périodes de sous-activités qui prennent la forme de demi-journées de récupération. Sans que cela ne soit jamais prévu explicitement, il semblerait qu'il n'y ait pas de majoration prévue pour ces heures (les Tranches Exceptionnelles d'Activité étant décomptées par tranche de 3 heures et 30 minutes et donnant visiblement droit à des demi-journées de récupération). A l'inverse, quelques accords prévoient explicitement que le dépassement du forfait de 38 heures et 30 minutes constitue des heures supplémentaires majorées.

Plusieurs accords traitant de la modalité 2 prévoient des dispositions visiblement inspirées du régime du forfait jours. Ainsi, un accord prévoit que la rémunération des salariés concernés, en plus d'être au moins égale à 115% du minimum conventionnel de leur catégorie, doit être « *en rapport avec les sujétions imposées* ». Un autre accord prévoit la possibilité pour les salariés en modalité 2 de renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de 10%. Quelques accords prévoient un entretien annuel relatif à la charge de travail et/ou des alertes en cas de surcharge de travail et d'impossibilité de respecter les temps de repos.

Deux accords mettent en place une modalité 2 combinée à une modulation puisqu'il y est précisé que le planning hebdomadaire (fixé en début de chaque trimestre) peut être modifié pour réduire la durée du travail dans la limite basse de 32 heures par semaine ou pour l'augmenter dans la limite haute de 42 heures par semaine.

Par ailleurs, dans le cadre du volet qualitatif de l'étude, quelques entreprises ont indiqué qu'elles considéraient le seuil d'entrée dans la modalité 2 comme étant très élevé.

Enfin, le sujet de la clarification de la modalité 2 n'a pas été abordé cette année alors qu'il l'avait été les années précédentes. Les modalités de fonctionnement de cet aménagement de la durée du travail peuvent en effet prêter à confusion. En effet, la compensation d'heures supplémentaires à la fois par un salaire plus élevé que le minimum conventionnel et par l'octroi de jours de repos est inhabituelle et ne correspond à aucun schéma juridique classique. Cette situation peut être source d'incompréhension pour les salariés et de potentielles difficultés pour les entreprises.

Une dizaine d'accords analysés met en place des forfaits atypiques qui font écho à la modalité 2.

La quasi-totalité de ces accords sont conclus par des entreprises de moins de 50 salariés.

Quatre accords conclus au sein d'entreprises faisant visiblement partie du même groupe contiennent des dispositions relatives à un forfait annuel en heures et présentent la particularité de préciser que les heures de travail prévues dans le forfait (entre 1783 et 1790 heures) sont réparties sur 217 ou 218 jours au plus par an. Les heures supplémentaires



comprises dans le forfait sont majorées aux taux légaux.

Un autre accord met en place un forfait annuel de 1647 heures réparties sur 214 jours, ce qui correspond à une durée hebdomadaire de travail moyenne de 38 heures et 30 minutes. Cet accord définit les heures supplémentaires comme étant celles réalisées au-delà de 1647 heures par an mais ne précise pas que le forfait annuel inclut des heures supplémentaires majorées.

Un accord prévoit un forfait hebdomadaire de 38 heures et 30 minutes et un plafond de 219 jours travaillés (sans pour autant faire explicitement référence aux dispositions de la Convention Collective concernant la modalité 2). A l'inverse, un autre accord fait explicitement référence aux « *ingénieurs et cadres en 'réalisation de mission'* » et prévoit une rémunération au moins égale à 115% du minimum conventionnel des salariés concernés mais fixe la durée du travail à 39 heures par semaine (et non pas 38 heures 30 minutes) dans la limite de 218 jours par an. Un autre accord fait référence « *au régime 'réalisation de missions'* » mais prévoit que les salariés travaillent 40 heures par semaine, la différence entre 40 et 38,5 donnant droit à des jours de repos. Un autre accord prévoit un « *forfait heures pouvant varier sur l'année, avec un horaire hebdomadaire moyen de 37h accompli dans la limite de 218 jours travaillés pour une année complète* ».

Une quinzaine d'accords met en place des forfaits atypiques avec un panachage de rémunération forfaitaire des heures supplémentaires et d'octroi de jours de repos.

A titre d'exemples :

- Un accord prévoit une durée du travail de 39 heures par semaine avec un forfait hebdomadaire de 37 heures et 45 minutes incluant 2,75 heures supplémentaires majorées à 25% et une 1,25 heure qui génère 10 jours de repos par an ;
- Un accord prévoit une durée du travail de 40 heures par semaine avec un forfait hebdomadaire de 38 heures et 10 minutes incluant 3,16 heures supplémentaires majorées à 10% et 13 jours de repos ;
- Plusieurs accords prévoient une durée du travail de 39 heures par semaine avec 2 heures supplémentaires majorées incluses dans la rémunération et 10 jours de repos (11 jours dans l'un de ces accords) ;
- Un accord prévoit une durée du travail de 39 heures par semaine avec 3,5 heures supplémentaires majorées incluses dans la rémunération et une demi-heure compensée par 3 jours de repos.

49

Une dizaine d'accords met en place des forfaits annuels en heures.

Dans la plupart des cas, ces accords prévoient des taux de majoration des heures supplémentaires *dérogatoires et inférieurs aux taux légaux supplétifs*.

Une dizaine d'accords prévoit la mise en place de forfaits hebdomadaires ou mensuels en heures, bien que la mise en place de tels forfaits ne requière pas nécessairement la conclusion d'un accord collectif.



Préconisations relatives à la modalité 2

Les partenaires sociaux de la Branche pourraient envisager de clarifier cette modalité au fonctionnement complexe et le cas échéant :

- ↪ abaisser le nombre de jours travaillés à 218 (journée de solidarité incluse) afin d'aligner le nombre de jours travaillés en modalité 2 avec le forfait jours ;
- ↪ préciser les modalités de calcul et de prise des jours de repos supplémentaires. ;
- ↪ proposer un modèle de clause ou d'avenant « modalité 2 », ce qui permettrait par ailleurs une application clé en main de cette modalité par les entreprises et harmoniserait les conditions de travail des salariés concernés.

4. Le temps partiel

En premier lieu, il convient de souligner que **peu d'accords parmi les accords analysés prévoient des dispositions applicables au temps partiel**. En effet, seuls 66 accords sur 579, soit légèrement plus de 10% des accords analysés, contiennent des dispositions portant sur le temps partiel. Cette proportion est comparable à celle observée les années précédentes à l'exception de l'année 2019 où elle atteignait 19%.

Cette situation est certainement à mettre en perspective avec le faible nombre de salariés travaillant à temps partiel au sein des entreprises de la Branche.

Les principales dispositions légales régissant le temps partiel (à défaut d'accord) sont les suivantes :

- La fixation d'une durée minimale de travail hebdomadaire à 24 heures⁵⁵.
- Les heures complémentaires : elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau d'un temps plein. Leur nombre peut être porté par accord collectif jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat du salarié à temps partiel ; à défaut elles sont limitées au 10^{ème} de la durée du travail contractuelle⁵⁶. Concernant leur taux de majoration, il est fixé par accord de branche et ne peut être inférieur à 10%. A défaut, il est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail⁵⁷.
- La répartition de la durée du travail : toute modification de la durée du travail est soumise à un délai de prévenance, lequel est défini par accord collectif et ne peut être inférieur à 3 jours ouvrés, des contreparties doivent être fixées en cas de délai inférieur à 7 jours ouvrés, délai qui constitue le délai applicable à défaut d'accord⁵⁸.

50

En dépit du principe général de primauté donnée à l'accord d'entreprise en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, concernant le temps partiel, les conventions et accords de branche conservent une primauté en matière de durée conventionnelle minimale

⁵⁵ Art. L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 C. trav.

⁵⁶ Art. L. 3123-8, L. 3123-9, L. 3123-20 et L. 3123-28 C. trav.

⁵⁷ Art. L. 3123-21 et L. 3123-29 C. trav.

⁵⁸ Art. L. 3123-12, L. 3123-24 et L. 3123-31 C. trav.



de travail, des taux de majoration des heures complémentaires, ainsi que pour la mise en place, par avenant, des dispositifs de compléments d'heures⁵⁹.

La Convention Collective de la Branche ne prévoit que très peu de dispositions sur le temps partiel⁶⁰ :

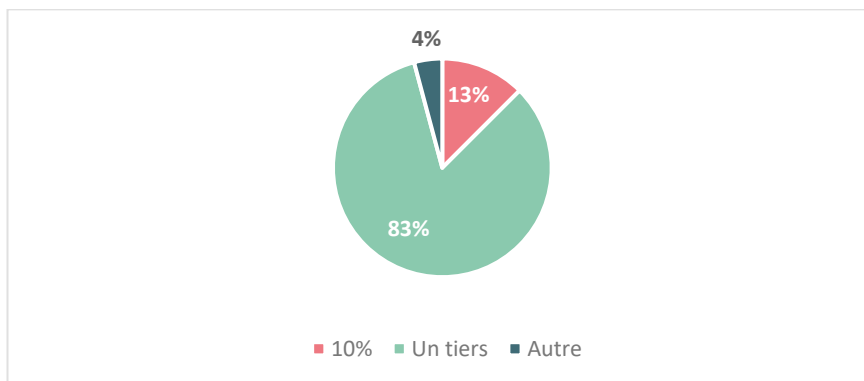
- Limitation du nombre et de la durée de l'interruption d'activité : les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut être supérieure à 1 heure.
- Délai de prévenance en cas de modification des horaires de travail : 3 jours⁶¹.
- Nombre d'heures complémentaires pouvant être portées à 33% du temps de travail de base⁶².

Le fait que la Branche ne s'empare pas des possibilités existantes d'encadrer le recours au temps partiel est également certainement lié au faible recours au temps partiel par les entreprises de la Branche (14% des salariés de la Branche travaillaient à temps partiel selon les données 2021).

Les modalités du temps partiel dans les accords analysés

Les accords analysés (hors hypothèses spécifiques du temps partiel annualisé) traitent, outre des modalités de demande et de passage au temps partiel, de la question des heures complémentaires et notamment de la limite dans laquelle de telles heures peuvent être travaillées.

Limite aux heures complémentaires



Grille de lecture : 83% des accords analysés comportant des dispositions sur le temps partiel prévoient la possibilité d'exécuter des heures complémentaires dans une limite supérieure à la limite légale de 10%.

Les proportions ci-dessus sont proches bien que supérieures à celles observées au cours des années précédentes. Il ressort du graphique ci-dessus que parmi les accords prévoyant des

⁵⁹ Art. L. 2253-1 C. trav.

⁶⁰ Chapitre 9 de l'accord du 22 juin 1999.

⁶¹ Disposition exclue de l'arrêté d'extension.

⁶² Disposition exclue de l'arrêté d'extension.

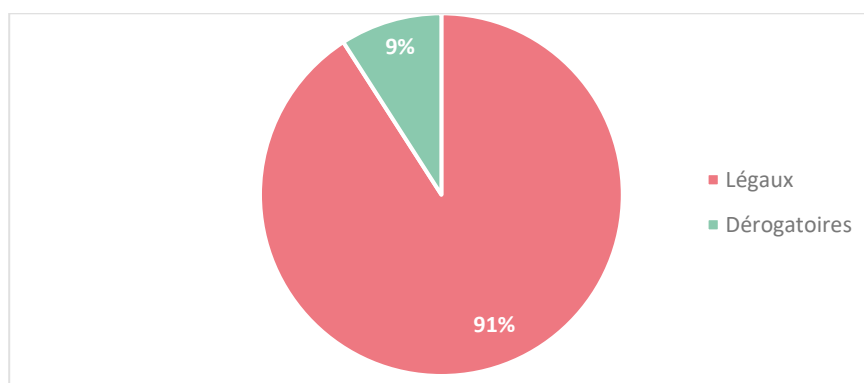


dispositions relatives au nombre limite d'heures complémentaires pouvant être effectuées par un salarié à temps partiel :

- 17 % reprennent la limite légale à défaut d'accord ou ne prévoient pas de limite propre, soit 10% de la durée contractuelle de travail ;
- 83 % prévoient une limite supérieure à 10% : l'ensemble des accords prévoyant une limite supérieure à 10% fixe cette limite au tiers de la durée contractuelle de travail (c'est-à-dire au maximum pouvant être légalement prévu).

Les heures complémentaires effectuées sont majorées en application du taux légal : à savoir 10% pour les heures effectuées dans la limite de 10% et 25% au-delà. En principe, seul un accord de branche peut modifier ce taux dans la limite de 10%.

Taux de majoration des heures complémentaires



Grille de lecture : 9% des accords analysés portant notamment sur le temps partiel fixent des taux de majoration dérogatoires concernant le paiement des heures complémentaires.

52

Précision relative au graphique : Parmi les accords analysés traitant du temps partiel, certains ne prévoient pas de disposition spécifique relative aux taux de majoration des heures complémentaires. Dans ce cas, les taux applicables sont les taux légaux. Les accords concernés ont donc été comptabilisés dans les accords prévoyant les taux de majoration légaux.

Seuls 6 accords (ce qui représente 9% des accords portant sur le temps partiel) – ce nombre étant toutefois à relativiser car 4 d'entre eux ont été conclus au sein d'entreprises appartenant au même groupe – prévoient des dispositions spécifiques dérogatoires concernant les majorations applicables alors qu'une telle dérogation n'est légalement admise que par accord de branche :

- 2 d'entre eux prévoient que le taux de majoration est de 10% alors que des heures complémentaires peuvent être effectuées jusqu'au tiers de la durée contractuelle ;
- 4 d'entre eux (conclus au sein d'entreprises appartenant au même groupe) fixent des taux de majoration plus favorables : 25% de majoration pour toutes les heures.

Le temps partiel annualisé

Une quarantaine d'accords (soit environ deux tiers des accords analysés prévoyant des dispositions en matière de temps partiel) prévoient la possibilité d'un temps partiel « annualisé », c'est-à-dire un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année. Le



recours à ce type d'aménagement rencontre donc un succès plus important par rapport à celui observé les années précédentes (où environ un tiers des entreprises ayant négocié sur le temps partiel prévoyait un temps partiel annualisé).

Ce type de temps partiel est distinct du dispositif dénommé forfait jours réduits en application duquel les salariés travaillent en application d'une convention de forfait annuel en jours classique prévoyant uniquement un nombre de jours de travail inférieur au plafond fixé par l'accord collectif applicable (généralement fixé entre 215 et 218 jours).

L'ensemble des accords analysés prévoyant ce type d'aménagement indique que le temps partiel sera apprécié à l'année et en précise les modalités principales de fonctionnement.

Les entreprises ayant mis en place ce type d'aménagement correspondent également à celles ayant mis en place un dispositif d'aménagement sur une période annuelle pour les salariés à temps plein en application d'une annualisation ou d'une modulation ou encore d'un forfait annuel en heures. Ainsi, la mise en place de ce type d'aménagement visait vraisemblablement à mettre en place un dispositif comparable pour l'ensemble des salariés dans une perspective d'égalité afin qu'ils puissent notamment tous bénéficier de jours de repos supplémentaires, y compris les salariés à temps partiel.

De la même manière que pour l'aménagement pluri-hebdomadaire « classique » du temps de travail :

- Le bénéfice de jours de repos supplémentaires est attribué au prorata du temps de travail.
- Les heures complémentaires sont appréciées à l'année.

Préconisation relative au temps partiel

Les constatations du Rapport ne permettent pas de formuler de réelles préconisations concernant le temps partiel. Le cas échéant, il pourrait être envisagé par les partenaires sociaux de la Branche de se saisir de la possibilité de prévoir une majoration dérogatoire pour les heures complémentaires afin d'uniformiser le coût du travail à temps partiel au sein de la Branche et éviter que certaines entreprises dérogent sur ce point alors qu'elles n'en ont pas la possibilité légalement (il pourrait à tout le moins être rappelé aux entreprises de la Branche qu'elles n'ont pas cette possibilité).

5. Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale de travail (35 heures) ou de la durée considérée comme équivalente. Ces heures ouvrent droit à une majoration salariale ou à un repos compensateur.

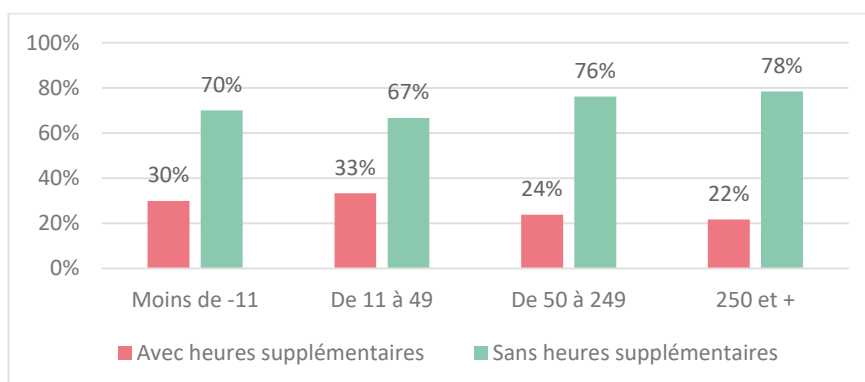
En matière d'heures supplémentaires, le champ de la négociation d'entreprise est vaste, ce qui explique certainement que plus de **28 % des accords analysés contiennent des dispositions sur les heures supplémentaires**, cette proportion étant comparable à celle observée l'année dernière et inférieure à celle de 2019 (40%) et dans une moindre mesure à celle de 2018 (30%). En substance, sur l'ensemble des années analysées depuis 2018, une proportion environ du tiers des accords prévoit des dispositions afférentes aux heures supplémentaires.

Le graphique ci-dessous permet d'appréhender s'il existe un lien évident entre la taille de



l'entreprise concernée et la négociation sur les heures supplémentaires. A priori, un tel lien ne ressort pas clairement, les entreprises de toute taille semblent s'emparer de ce thème de négociation dans des proportions comparables, étant toutefois précisé que ce sujet de négociation apparaît plus essentiel dans les petites entreprises, de moins de 50 salariés.

Négociation sur les heures supplémentaires par taille d'entreprise



Grille de lecture : Parmi les accords analysés conclus par des entreprises de moins de 11 salariés, 30% contiennent des dispositions relatives aux heures supplémentaires et 70% n'en contiennent pas.

La négociation d'entreprise sur les heures supplémentaires peut notamment porter sur les thèmes suivants, étant précisé qu'à défaut des dispositions légales supplétives sont prévues.

Le taux de majoration des heures supplémentaires

La loi autorise les entreprises à prévoir un taux de majoration des heures supplémentaires spécifiques, lequel ne peut être inférieur à 10%⁶³. A défaut d'accord d'entreprise, ce taux est de 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes⁶⁴.

La Convention Collective de Branche ne prévoit pas de dispositions spécifiques concernant le taux de majoration et renvoie uniquement aux majorations légales concernant les heures supplémentaires effectuées par le personnel ETAM⁶⁵.

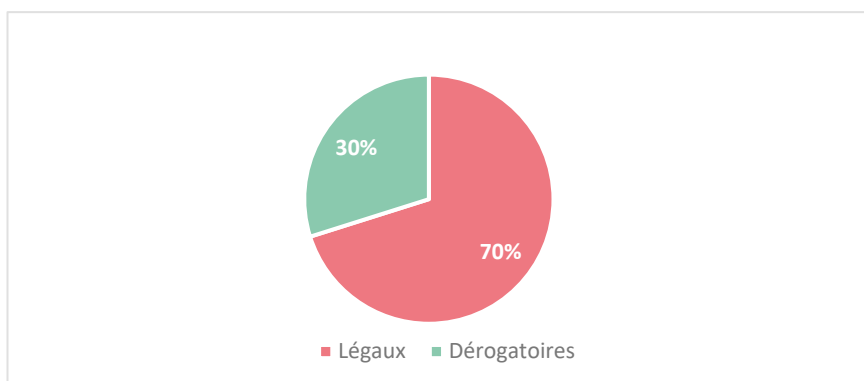
⁶³ Art. L. 3121-33 C. trav.

⁶⁴ Art. L. 3121-36 C. trav.

⁶⁵ Article 33 de la Convention Collective de Branche.



Taux de majoration des heures supplémentaires



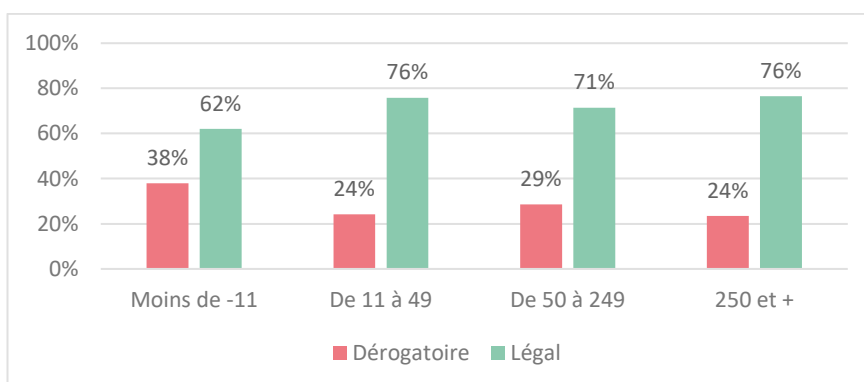
Grille de lecture : 30% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient des taux de majoration des heures supplémentaires dérogatoires.

Précision relative au graphique : Parmi les accords analysés traitant des heures supplémentaires, certains ne prévoient pas de disposition spécifique relative au taux de majoration. Dans ce cas, les taux applicables sont les taux légaux, à défaut de disposition contraire. Les accords concernés ont donc été comptabilisés dans les accords prévoyant les taux de majoration légaux.

Une très large majorité (70 %) des accords analysés prévoyant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit ou applique les taux légaux supplétifs de majoration des heures supplémentaires. Cette proportion augmente chaque année depuis 2018 et est supérieure aux années précédentes (elle s'établissait ainsi à 54% en 2019 et 65% en 2020).

55

Taux de majoration des heures supplémentaires par taille d'entreprise



Grille de lecture : Parmi les accords analysés conclus par des entreprises de moins de 11 salariés comportant des dispositions relatives au taux de majoration des heures supplémentaires, 38% prévoient des taux dérogatoires et 62% des taux légaux.

Il ressort du graphique ci-dessus que les entreprises de plus petite taille négocieraient davantage leur propre taux de majoration des heures supplémentaires. Ainsi, 38% des entreprises de moins de 11 salariés ayant conclu un accord abordant la question des heures supplémentaires ont prévu un taux de majoration dérogatoire contre une proportion proche de 25% dans les entreprises de plus de 11 salariés. Une telle différence n'apparaissait pas en



2020 mais avait d'ores et déjà été observée en 2019 et en 2018.

Les taux dérogatoires prévus conventionnellement par les accords analysés sont majoritairement en moyenne inférieurs aux taux supplétifs légaux :

- Une large majorité des accords (plus de 60 %) fixant un taux de majoration dérogatoire prévoit un taux de majoration uniforme indépendamment du rang de l'heure concernée:
 - o Ce taux est généralement fixé au minimum légal, à savoir 10% (25 accords) ou à 25% (10 accords).
 - o Un accord fixe ce taux à 15%, un accord à 20% et un accord à 33%.
- L'autre partie des accords (près de 40 %) fait varier le taux de majoration en fonction du rang des heures supplémentaires concernées :
 - o en fonction du rang de l'heure supplémentaire concernée (entre 10% et 60% en fonction de l'heure concernée). A cet égard, chaque accord prévoit des taux différents en fonction de l'heure.
 - o Le rang de l'heure concernée s'apprécie généralement par semaine ou sur la période retenue (taux plus important à partir de la 120^{ème} heure ou à partir de la 260^{ème} heure).

Le repos compensateur de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie (majorations incluses) par un repos compensateur équivalent. Ce remplacement peut être institué par accord collectif⁶⁶.

A défaut, dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale, il peut être mis en place unilatéralement sous réserve de l'absence d'opposition des représentants du personnel⁶⁷.

La Convention Collective de Branche prévoit la possibilité de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent sur le fondement de l'accord d'entreprise ou, en l'absence d'organisation syndicale, après consultation du CE ou des DP et accord des salariés concernés⁶⁸.

Plus de 60 % des accords analysés incluant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient la faculté de substituer un repos compensateur de remplacement au paiement majoré des heures supplémentaires. Cette proportion est comparable avec celle observée l'année précédente.

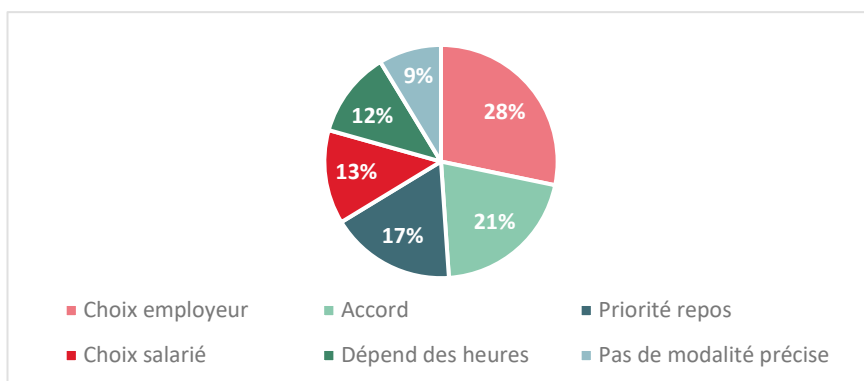
⁶⁶ Art. L. 3121-33 C. trav.

⁶⁷ Art. L. 3121-37 C. trav.

⁶⁸ Chapitre 4 – Article 1 de l'accord du 22 juin 1999.



Modalités du repos compensateur



Grille de lecture : 28% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur au choix de l'employeur, 13% au choix du salarié.

Il ressort du graphique ci-dessus que :

- Certains accords fixent une règle de priorité entre le paiement et le repos compensateur de remplacement : 17% d'entre eux fixent une priorité au repos.
- Certains accords prévoient que la prise d'un repos compensateur de remplacement en lieu et place du paiement majoré des heures supplémentaires dépendra du seul choix de l'employeur (28%) ou de celui du salarié (13%).
- D'autres accords (21%), au contraire, indiquent qu'une telle substitution ne pourra être mise en œuvre que par un accord entre le salarié concerné et l'employeur.
- Certains accords (17%) prévoient que la substitution d'un repos compensateur de remplacement au paiement dépend des heures supplémentaires concernées.
- Enfin, quelques accords (9%) mentionnent le principe du recours au repos compensateur sans toutefois en préciser les modalités.

57

Le contingent annuel

Les heures supplémentaires sont effectuées dans la limite d'un contingent annuel, les heures effectuées au-delà de ce contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos⁶⁹. Ce contingent est fixé conventionnellement⁷⁰, à défaut il est fixé légalement à 220 heures⁷¹, ce qui correspond approximativement à une durée du travail de 40 heures par semaine.

La Convention Collective de Branche fixe ce contingent à 130 heures pour les ETAM⁷². En cas d'organisation du temps de travail sur l'année, il est réduit à 90 heures (pouvant être augmenté de 40 heures en cas d'accord d'entreprise ou, à défaut de présence syndicale dans l'entreprise, unilatéralement après avis conforme des représentants du personnel ou autorisation de l'inspecteur du travail). Il est également prévu qu'à défaut d'annualisation

⁶⁹ Art. L. 3121-30 C. trav.

⁷⁰ Art. L. 3121-33 C. trav.

⁷¹ Art. L. 3121-39 et D. 3121-14-1 C. trav.

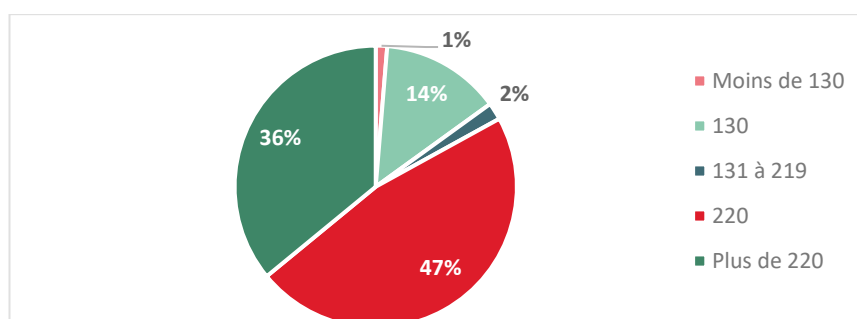
⁷² Article 33 de la Convention Collective de Branche.

du temps de travail, le contingent de 130 heures prévu par la Branche devrait être réajusté en fonction des nouvelles dispositions légales, sans autre précision⁷³.

Il ressort des accords analysés que les entreprises ayant négocié sur le contingent ont très majoritairement (85%) opté pour un contingent annuel supérieur à celui de la Branche.

Une proportion significative d'accord, près de la moitié (47%) ont fixé ce contingent annuel à 220 heures, chiffre égal à celui du contingent légal supplétif, ce qui est légèrement supérieur aux constatations effectuées au titre des années précédentes. Les entreprises ayant dérogé au contingent fixé par la Branche tout en optant pour un contingent inférieur à 220 heures l'ont fixé, selon les accords, entre 180 et 200 heures.

Contingent d'heures supplémentaires

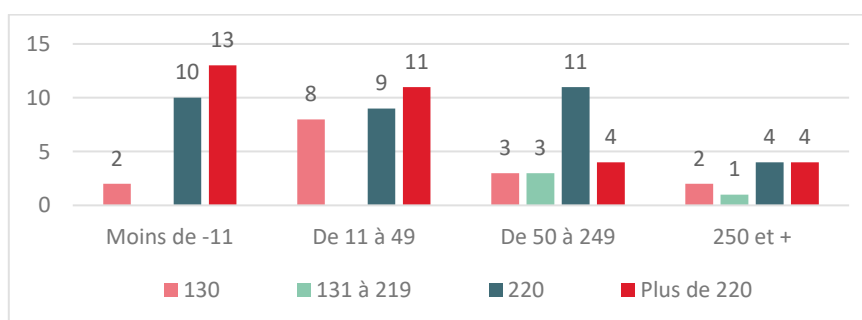


Grille de lecture : 2% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires fixent un contingent annuel entre 131 et 219 heures, 47% fixent un contingent égal à 220 heures et 36% fixent un contingent supérieur à 220 heures.

58

Le graphique ci-dessous permet de constater que les petites et moyennes entreprises ont globalement davantage tendance à prévoir un contingent élevé, probablement en vue de maîtriser le coût du travail et de bénéficier d'une certaine souplesse adaptée à un effectif plus réduit.

Contingent d'heures supplémentaires par taille d'entreprise



Grille de lecture : Parmi les 25 accords analysés conclus par des entreprises de moins de 11 salariés et comportant des dispositions relatives au contingent annuel, 2 prévoient un contingent de 130, 10 le fixent à 220

⁷³ Article 2 du Chapitre 4 de l'accord du 22 juin 1999.

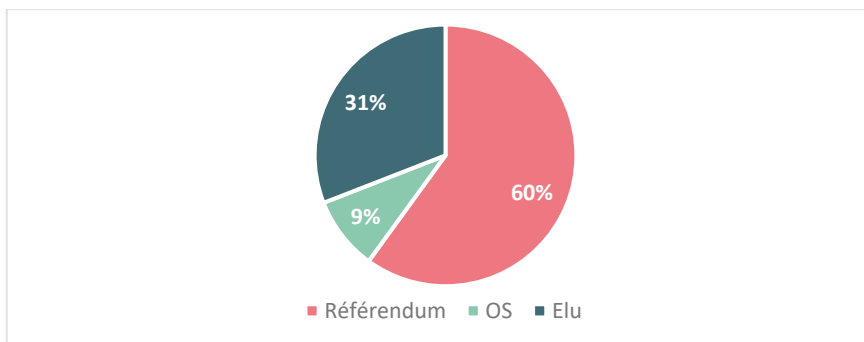
heures et 13 au-delà de 220 heures.

Focus sur les accords fixant un contingent supérieur à 220 heures

A la demande expresse de l'ADESATT, une analyse plus approfondie a été menée des accords prévoyant un contingent annuel en heures supérieur à 220 heures afin d'appréhender les raisons et/ou contraintes ayant pu conduire à une telle dérogation.

Le graphique ci-dessous permettrait de constater un éventuel lien entre les modalités de conclusion des accords et l'inclusion d'un contingent annuel supérieur à 220 heures. En effet, il apparaît que les accords fixant un contingent annuel supérieur à 220 heures sont majoritairement conclus (60%) par référendum sans qu'il soit possible d'expliquer cette part significative uniquement par la part de ces accords dans l'ensemble des accords analysés qui ne s'élève qu'à 38%.

Modalités de conclusion des accords prévoyant un contingent supérieur à 220 heures

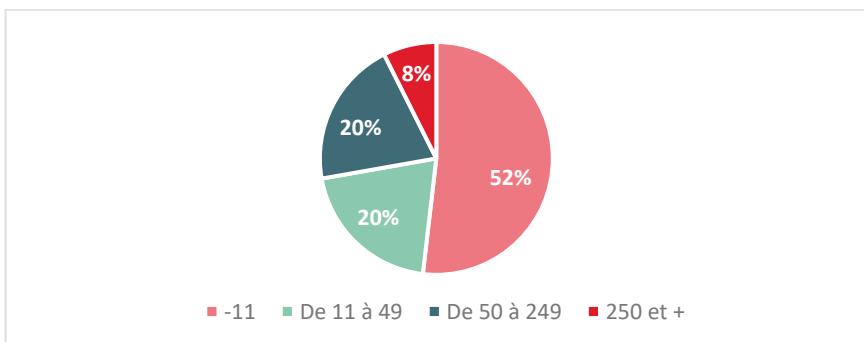


59

Grille de lecture : 60% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires et prévoyant un contingent annuel supérieur à 220 heures ont été conclus par référendum, 31 % avec des élus et 9% avec des représentants syndicaux.

De manière logique, cette répartition est cohérente avec celles résultant de la taille des entreprises ayant prévu un contingent annuel supérieur à 220 heures. Les entreprises de moins de 50 salariés ont très largement recours à cette dérogation (72 %).

Taille des entreprises prévoyant un contingent supérieur à 220 heures



Grille de lecture : 52 % des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires et prévoyant un contingent annuel supérieur à 220 heures ont été conclus au sein d'entreprises de moins de 11 salariés.



Il n'est pas possible de déterminer sur la seule base de l'analyse des accords les motifs pouvant justifier le recours à un contingent annuel aussi important. Il pourrait toutefois être intéressant de relever que 60 % de ces accords ont également recours à un dispositif d'aménagement du temps de travail instituant la réalisation structurelle d'heures supplémentaires.

Lors des entretiens réalisés, il a été relevé que les dispositions relatives à un contingent important (ou en tout état de cause supérieur à celui prévu par la Convention Collective) pouvaient avoir été prises afin de garantir à l'entreprise une souplesse dont elle n'a pas nécessairement besoin en réalité. Ainsi, une des entreprises interrogées ayant prévu un contingent annuel de 320 heures a indiqué que l'ensemble de ses salariés travaillait en application d'un forfait jours et qu'elle ne recourait, de ce fait-là, jamais aux heures supplémentaires. Une autre entreprise interrogée a indiqué avoir profité de la conclusion d'un accord pour fixer un contingent de 220 heures pour tous les salariés (cadres et ETAM) mais ne pas en avoir réellement besoin, les salariés étant soit au forfait jours soit soumis à un dispositif d'annualisation au titre duquel leur durée du travail hebdomadaire supérieure à 35 heures était suffisante.

L'hypothèse selon laquelle l'introduction d'un contingent très élevé ne répond pas à un vrai besoin est parfois confirmée à la seule lecture de l'accord. A titre d'exemple, un des accords analysés prévoit un contingent de 450 heures qui semble d'autant plus injustifié que le même accord prévoit par ailleurs que les heures supplémentaires effectuées donnent, pour une partie d'entre elles, lieu à un repos compensateur de remplacement (ce qui implique qu'elles ne s'imputent pas sur le contingent).

La contrepartie obligatoire en repos

Le Code du travail prévoit que sont fixées par accord collectif les modalités d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent ainsi que celles de la contrepartie obligatoire en repos (laquelle ne peut être inférieure à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés)⁷⁴. A défaut d'accord, les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par décret⁷⁵.

La Convention Collective de Branche ne prévoit aucune disposition concernant la contrepartie obligatoire en repos.

Moins de 20% des accords analysés se saisissent de cette possibilité et prévoient des dispositions spécifiques concernant les modalités et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos. En revanche, les accords concernés se contentent fréquemment de reprendre les dispositions légales applicables.

⁷⁴ Art. L. 3121-33 et L.3121-38 C. trav.

⁷⁵ Art. L. 3121-39 et D. 3121-18 à D. 3121-23 C. trav.



Préconisations relatives aux heures supplémentaires

Il pourrait être pertinent de prévoir au niveau de la Branche la possibilité de substituer au paiement majoré des heures supplémentaires la prise d'un repos compensateur de remplacement afin que cette possibilité soit plus facilement accessible, notamment dans les plus petites entreprises.

6. La journée de solidarité

La loi n°2004-626 du 30 juin 2004 a posé le principe d'une journée de solidarité prenant la forme, pour les salariés, d'une journée supplémentaire de travail non rémunéré et, pour les employeurs, d'une contribution patronale assise sur les salaires. Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.

L'accord peut prévoir :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er Mai ;
- le travail d'un jour de repos accordé au titre d'un accord collectif aménageant le temps de travail sur plusieurs semaines ;
- ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises (ex. : un jour de RTT, un samedi ou un jour de congé payé conventionnel)⁷⁶.

À défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par l'employeur, après consultation du comité social et économique⁷⁷.

La journée de solidarité n'est plus nécessairement effectuée le lundi de Pentecôte, et ce depuis 2008.

La Convention Collective de Branche ne prévoit aucune disposition concernant la journée de solidarité.

Environ 70 accords analysés (soit environ 12% de l'ensemble des accords) contiennent des dispositions relatives à la journée de solidarité.

7. Les dérogations à certaines limites

Le Code du travail prévoit deux durées hebdomadaires maximales de travail effectif :

- la durée maximale absolue de 48 heures par semaine⁷⁸ ;
- la durée maximale moyenne de 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives⁷⁹.

⁷⁶ Art. L.3133-11 C. trav.

⁷⁷ Art. L.3133-12 C. trav.

⁷⁸ Art. L. 3121-20 C. trav.

⁷⁹ Art. L. 3121-22 C. trav.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire maximale moyenne de 44 heures calculée sur une période de 12 semaines consécutives quelconque, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 46 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives⁸⁰.

L'accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès de la Convention Collective de Branche prévoit certaines dispositions concernant les dérogations aux durées maximales hebdomadaires et quotidiennes de travail :

- La durée journalière de travail effectif de 10 heures pourra être portée à 12 heures sur 6 jours consécutifs maximum, sous réserve du respect d'un temps de repos de 11 heures consécutives pouvant être ramené à 9 heures sur 2 jours consécutifs maximum.
- La durée hebdomadaire de travail effectif de 48 heures pourra être portée à 60 heures dans le cadre de la semaine civile et 60 heures sur une période quelconque de 6 jours consécutifs, dans la limite de 3 semaines consécutives pour chaque salarié concerné pendant les périodes de la manifestation (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage) ou des opérations exceptionnelles.

De manière légèrement supérieure aux années précédentes, mais de manière comparable en proportion, peu d'entreprises dérogent aux durées maximales hebdomadaires et/ou quotidiennes de travail. Seule une vingtaine d'accords sur les 579 analysés se saisit de cette possibilité.

62

Focus sur la semaine de quatre jours

La semaine de quatre jours, sujet qui suscite un intérêt au niveau national et fait l'objet d'une importante médiatisation, pourrait intéresser certaines entreprises de la Branche.

C'est notamment le cas des sociétés du groupe Accenture qui ont conclu un accord à durée déterminée « sur la mise en place d'un pilote sur la flexibilité dans l'organisation de la semaine de travail ». Après un pilote de six mois visiblement jugé satisfaisant, le dispositif a été prolongé par un premier avenant puis maintenu en vigueur à titre transitoire par un second avenant dans l'attente de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord collectif (finalement signé en mars 2022).

Le pilote repose sur les principes de volontariat et de réversibilité. En substance, l'accord prévoit que les salariés concernés pourront alterner des semaines de 5 jours, de 4 jours et demi ou de 4 jours en fonction de leurs contraintes personnelles et/ou obligations professionnelles, étant précisé que leur durée du travail, leur charge de travail et leur rémunération restent identiques. S'agissant des salariés dont la durée du travail est décomptée en heures, l'accord fixe les durées journalières de travail en fonction de la durée hebdomadaire de travail du salarié (qui peut être de 37, 39 ou 40 heures) et du rythme de travail choisi par le salarié pour chaque quinzaine. S'agissant des salariés au

⁸⁰ Art. L. 3121-23 C. trav.



forfait jours, l'accord prévoit qu'ils devront indiquer pour chaque quinzaine s'ils effectuent une semaine flexible de 4,5 jours (ce qui leur donne droit à une demi-journée d'« absence pour flexibilité ») ou une semaine flexible de 4 jours (ce qui leur donne droit à une journée d'« absence pour flexibilité »).

Interviewée par Liaisons Sociales en novembre 2022, la Directrice des Ressources Humaines d'Accenture indiquait que le dispositif de semaine flexible était utilisé par 500 à 600 salariés répartis dans une dizaine d'équipes, qu'il était très apprécié des salariés et que l'entreprise avait prévu un accompagnement des salariés et des managers sur ce sujet (notamment en réalisant des guides et en mettant en place des sessions d'ateliers et des formations).

L'approche retenue par Accenture est assez différente de celle du groupe LDLC qui a conclu le premier accord médiatisé sur la semaine de quatre jours. Cet accord prévoyait en parallèle du passage à la semaine de quatre jours une réduction du temps de travail pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures qui passaient de 35 à 32 heures hebdomadaires. S'agissant des salariés au forfait jours, ils se voyaient octroyer 47 journées supplémentaires non travaillées par an (en sus des jours non travaillés au titre du forfait jours).

Dans le cadre du Questionnaire, plusieurs entreprises ont évoqué la semaine de quatre jours comme étant un sujet auquel elles réfléchissent actuellement et/ou dont elles souhaiteraient que la Branche s'empare.

B. La gestion des temps de repos

63

1. Le repos travaillé (travail le dimanche et les jours fériés)

Moins de 10 % des accords analysés prévoient des dispositions concernant le travail le dimanche et/ou le samedi et/ou les jours fériés, étant précisé que contrairement aux années précédentes, la très large majorité de ces accords portent uniquement sur le travail le dimanche.

Les dérogations au repos dominical

Le principe du repos dominical est fixé légalement⁸¹. Plusieurs dérogations à ce principe peuvent exister : (i) des dérogations permanentes de droit basées sur une logique sectorielle⁸² ou un champ géographique, (ii) des dérogations conventionnelles dans le secteur de l'industrie⁸³ et (iii) des dérogations sur autorisations administratives (accordées par le maire ou le préfet)⁸⁴.

⁸¹Art. L. 3132-3 C. trav.

⁸²Art. L. 3132-12, L. 3132-24 et L. 3132-25 C. trav.

⁸³Art. L. 3132-14 C. trav.

⁸⁴Art. L. 3132-20 et L. 3132-26 C. trav.



La Convention Collective de Branche prévoit, en sus des dispositions spécifiques afférentes au secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès⁸⁵, que :

- Le travail exceptionnel les dimanches est rémunéré avec une majoration de 100% (sauf pour les chargés d'enquête pour lesquels les heures travaillées sont majorées de 25% et pour les salariés travaillant en application d'une convention de forfait annuel en jours)⁸⁶. Il est également indiqué que le nombre de dérogations (pour le travail le dimanche et les jours fériés) est limité à 15 par an et par salarié⁸⁷.
- Les jours fériés sont non travaillés et payés et en cas de dérogation à ce principe, les jours fériés travaillés doivent donner lieu à récupération⁸⁸. Le travail habituel les jours fériés des ETAM est rémunéré avec une majoration de 25% appliquée sur le taux horaire découlant du minimum hiérarchique, sous réserve que ces heures soient incluses dans un poste comportant au moins six heures consécutives⁸⁹. Il est également indiqué que les sociétés souhaitant déroger au repos dominical doivent en faire la demande auprès du préfet dans le respect des dispositions légales⁹⁰.

Une très large majorité d'entreprises a recours à ce dispositif de manière exceptionnelle, étant précisé que certaines entreprises ont recours à cette organisation tant de manière exceptionnelle qu'habituelle.

Il résulte des accords analysés prévoyant des dispositions concernant le travail dominical que :

- La très large majorité de ces accords (plus de 70 %) précise les raisons justifiant une dérogation au repos dominical, ce qui est comparable à l'année 2020 mais constitue une amélioration notable par rapport aux constatations effectuées lors des années précédentes :
 - La proportion la plus importante d'accords fait référence au bénéfice d'une dérogation permanente de droit telle que les activités de maintenance et de services d'ingénierie informatique.
 - D'autres accords mentionnent les activités justifiant le travail le dimanche sans toutefois en préciser le fondement juridique en les énumérant (bascule numérique, maintenance logiciels, activité pharmaceutique, etc.).
 - Certains accords précisent uniquement que la dérogation au repos dominical est nécessaire afin d'assurer la continuité du service et/ou répondre aux besoins des clients sans autre précision. Le reste des accords ne fait pas état des raisons juridiques et/ou opérationnelles justifiant le travail le dimanche.
- De manière générale, au vu des entreprises concernées, il s'agit très majoritairement de SSII.

⁸⁵Accord du 5 juillet 2001.

⁸⁶Article 35.3 de la Convention Collective de Branche.

⁸⁷Article 35.1 de la Convention Collective de Branche.

⁸⁸ Article 1 du Chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999.

⁸⁹Article 37 de la Convention Collective de Branche.

⁹⁰Article 36 de la Convention Collective de Branche.



- Concernant les modalités d'organisation du travail le dimanche, une large majorité des accords (environ 63%) fait appel au volontariat avec des dispositifs plus ou moins contraignants.
- Un tiers des accords analysés se réfère expressément aux contreparties prévues au niveau de la Branche.
- Concernant les deux tiers restant des accords, les contreparties sont très hétérogènes, étant précisé qu'une très large majorité (plus de 70%) se limite à prévoir une majoration salariale :
 - o majoration de 50% ;
 - o récupération avec valorisation à 150% ;
 - o différentes en fonction du nombre d'heures travaillées le dimanche ;
 - o etc.
- La majorité des accords prévoit expressément qu'outre les contreparties au travail le dimanche, les salariés travaillant le dimanche devront bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire de remplacement lequel doit, en fonction des accords, être pris la semaine d'avant, le plus souvent la semaine au sein de laquelle le dimanche est travaillé et parfois au sein de la période de référence. Il semblerait qu'il existe une certaine confusion entre les contreparties au travail le dimanche et l'octroi d'un repos hebdomadaire de remplacement.
- Enfin, une douzaine d'accords prévoit des dispositions spécifiques et dérogatoires concernant le recours au travail dominical pour les salariés travaillant en application d'un forfait annuel en jours ; majoritairement ces accords prévoient une majoration du taux horaire identique à la contrepartie prévue au niveau de la Branche sans toutefois préciser les conséquences en termes de décompte des jours travaillés et/ou des jours de repos.

Les constatations qui précèdent confirment les éléments observés les années antérieures concernant le travail dominical, à savoir que les contreparties fixées par les partenaires sociaux au niveau de la Branche peuvent servir de référence mais que toutefois les contreparties sont très hétérogènes entre les entreprises.

Préconisations relatives au travail dominical

Il apparaît nécessaire de sécuriser les entreprises ayant recours au travail le dimanche par seule référence aux dispositions conventionnelles de Branche, tout en garantissant le respect des droits des salariés concernés. A cet égard, il apparaît que le recours au travail dominical est essentiel dans le secteur numérique et informatique.

Dans ce but, il pourrait notamment être envisagé :

- ↪ de modifier le dispositif conventionnel afin de le clarifier notamment concernant ses modalités d'application.
- ↪ d'établir une notice explicative concernant les possibles dérogations au repos dominical et les modalités correspondantes de mise en place ou un guide de référence du travail le dimanche au sein de la Branche.



Le travail les jours fériés

Légalement, à l'exception du 1^{er} mai, aucun jour férié n'est nécessairement chômé⁹¹. Il appartient à la négociation collective (en priorité au niveau de l'entreprise) de déterminer les jours fériés chômés⁹². La loi prévoit que le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté sauf dispositions conventionnelles plus favorables⁹³. Le travail des jours fériés ordinaires ne donne lieu qu'au paiement du salaire habituel, sauf naturellement dispositions particulières plus favorables, lesquelles peuvent être prévues, notamment, par la convention ou l'accord collectif, l'usage ou le contrat de travail.

La Convention Collective de Branche prévoit que :

- Le travail exceptionnel des jours fériés est rémunéré avec une majoration de 100% (sauf pour les chargés d'enquête pour lesquels les heures travaillées sont majorées de 25% et pour les salariés travaillant en application d'une convention de forfait annuel en jours)⁹⁴ ;
- Le travail habituel les jours fériés des ETAM est rémunéré avec une majoration de 25% appliquée sur le taux horaire découlant du minimum hiérarchique, sous réserve que ces heures soient incluses dans un poste comportant au moins six heures consécutives⁹⁵.

L'ensemble des accords analysés relatifs au travail les jours fériés porte simultanément sur le travail le dimanche.

Les accords analysés prévoyant des dispositions concernant les jours fériés sont peu nombreux (une grosse vingtaine, soit près de la moitié des accords portant sur le travail dominical) portent essentiellement sur les modalités de ce travail les jours fériés ainsi que les contreparties prévues pour un travail les jours fériés:

- La très large majorité des accords analysés fait référence aux contreparties prévues par la Convention Collective de Branche, à savoir une majoration de 100%.
- Les autres prévoient des contreparties variées allant du double de la rémunération, la récupération des heures travaillées sans majoration salariale, une majoration à 150%, etc.

Le travail de nuit

La loi définit ce qui constitue nécessairement du travail de nuit par tout travail effectué au cours d'une même période de 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures. La définition de la période de travail de nuit appartient au domaine de la négociation sous réserve que celle-ci débute au plus tôt à 21 heures et s'achève, au plus tard, à 7 heures⁹⁶. A défaut d'accord collectif, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est

⁹¹ Art. L. 3133-4 C. trav.

⁹² Art. L. 3133-3-1 C. trav.

⁹³ Art. L. 3133-3 C. trav.

⁹⁴ Article 35.3 de la Convention Collective de Branche.

⁹⁵ Article 37 de la Convention Collective de Branche.

⁹⁶ Art. L. 3122-2 C. trav.



considéré comme du travail de nuit⁹⁷.

Le recours au travail de nuit doit être prévu par accord collectif lequel doit fixer⁹⁸ :

- les justifications du recours au travail de nuit qui doivent correspondre aux justifications légalement autorisées (la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale)⁹⁹;
- la définition de la période de nuit ;
- les contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale ;
- les mesures d'amélioration des conditions de travail des salariés ;
- les mesures pour concilier le travail de nuit avec la vie personnelle des salariés et l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales (moyens de transport par exemple) ;
- les mesures pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause.

Des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires sont également légalement fixées, auxquelles il est possible de déroger par accord sous certaines conditions.

La Convention Collective de Branche définit le travail de nuit habituel comme le travail effectué entre 22 heures et 5 heures pour les ETAM¹⁰⁰. Elle prévoit également que les ETAM travaillant au moins 6 heures consécutives de nuit ont droit au paiement de ces heures majorées de 25% par rapport au taux horaire découlant du minimum hiérarchique¹⁰¹.

Les dispositions conventionnelles de la Branche précisent également que les Chargés d'Enquête effectuant exceptionnellement un travail de nuit (entre 22 heures et 6 heures) ont droit à une majoration de 50% du minimum conventionnel¹⁰².

67

49 accords (un nombre supérieur à celui de l'année dernière), soit plus de 8% des accords analysés (contre 5 % en 2020), prévoient des dispositions afin d'encadrer le travail de nuit.

Deux tiers (plus de 75%) des accords portant sur le travail de nuit font référence à un travail de nuit exceptionnel, ce qui est largement supérieur aux années précédentes où la répartition travail exceptionnel / travail habituel était plus équilibrée.

Concernant la définition de la période de travail de nuit, elle varie très légèrement en fonction des accords analysés, plus de la moitié des accords prévoit qu'elle débute à 21 heures et s'achève à 6 heures. Les autres accords prévoient généralement qu'elle débute à 22 heures et se termine à 6 heures. Quelques accords fixent une autre période allant de 22

⁹⁷ Art. L. 3122-20 C. trav.

⁹⁸ Art. L. 3122-15 C. trav.

⁹⁹ Art. L. 3122-1 C. trav.

¹⁰⁰ Article 36 de la Convention Collective de Branche.

¹⁰¹ Article 37 de la Convention Collective de Branche.

¹⁰² Article 35 de la Convention Collective de Branche.



heures à 5 heures ou 22 heures à 7 heures et deux accords ne prévoient aucune définition particulière de la période de nuit.

Seul un tiers des accords analysés portant sur le travail de nuit constituent réellement des accords complets et conformes aux dispositions légales précitées permettant valablement aux entreprises concernées de recourir au travail de nuit en prévoyant :

- des justifications au recours au travail de nuit qui sont généralement liées à la continuité de l'activité économique et aux besoins des clients concernant des activités informatiques ou d'analyses médicales ;
- un repos compensateur allant de 5% des heures travaillées de nuit à une demi-journée (à partir de 270 heures de nuit) ou un jour (à partir de 800 heures de nuit);
- des majorations salariales allant de 25% à 50% sur le taux horaire du salarié ou le taux horaire du minimum hiérarchique.

Le reste des accords analysés ne contient pas l'ensemble des dispositions requises pour permettre de mettre en place du travail de nuit. Ces accords font uniquement référence à la possibilité d'un travail de nuit et prévoient des contreparties variées mais essentiellement des majorations salariales. Néanmoins l'importance d'un tel constat est à relativiser s'agissant d'accords mettant en place du travail de nuit de manière exceptionnelle pour la plupart.

10 accords traitent explicitement de la question des salariés en forfait jours et du travail de nuit. Ces accords prévoient les modalités selon lesquelles ces salariés bénéficieront d'un repos compensateur et/ou d'une majoration de leur taux journalier correspondant ou d'une prime pour les heures travaillées de nuit.

Préconisations relatives au travail de nuit

Il apparaît nécessaire de sécuriser les entreprises ayant recours au travail de nuit par seule référence aux dispositions conventionnelles de Branche, tout en garantissant le respect des droits des salariés concernés.

Il conviendrait donc de clarifier les dispositions conventionnelles de Branche applicables au travail de nuit. A cet égard, il pourrait être envisagé :

- ↳ de modifier le dispositif conventionnel afin de le compléter ;
- ↳ d'établir une notice explicative relative aux dispositions conventionnelles en présentant les possibilités pour mettre en place le travail de nuit en clarifiant l'interprétation des dispositions conventionnelles de Branche dans ce cadre et leurs modalités d'application.

Les astreintes

L'astreinte est définie comme « *une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise* »¹⁰³. La durée de l'intervention est nécessairement considérée comme du temps de travail effectif et la période d'astreinte doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

¹⁰³ Art. L. 3121-9 C. trav.



Priorité est donnée à la négociation collective avec une primauté à l'accord d'entreprise pour fixer les modalités des astreintes. Le champ de la négociation est relativement vaste : mode d'organisation, modalités d'information des salariés et délai de prévenance ainsi que contreparties applicables¹⁰⁴. A défaut d'accord, le mode d'organisation et les compensations peuvent être fixées unilatéralement après avis des représentants du personnel et information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Les modalités d'information des salariés concernés sont fixées réglementairement, il convient notamment de respecter un délai de prévenance de 15 jours sauf circonstances exceptionnelles¹⁰⁵.

La Convention Collective de Branche ne prévoit pas de dispositions concernant les astreintes.

Plus de 11% des accords analysés prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes, cette proportion est légèrement inférieure mais comparable à celle observée l'année dernière et les années précédentes. Un peu moins de la moitié des accords encadrant le recours aux astreintes sont des accords monothématiques portant exclusivement sur les astreintes.

Il ressort des accords analysés portant sur les astreintes que :

- Les modalités d'organisation des astreintes se font sur la base du système de volontariat ou, à défaut, la désignation par période d'astreinte ou pour une durée plus longue de 12 mois dans plus de 40% des cas. Les astreintes peuvent être limitées à certains postes ou concerner l'ensemble des postes de l'entreprise.
- Certains accords posent des limites afin d'assurer une certaine rotation entre les salariés assurant des astreintes et/ou préserver la santé et la sécurité des salariés concernés.
- La durée des astreintes est très variable en fonction des accords et de l'organisation de l'entreprise concernée : à la semaine ou pour un laps de temps beaucoup plus court (une soirée, une nuit, un week-end, etc.).
- Les astreintes font, dans la très grande majorité des cas, l'objet d'une programmation ou d'un planning établi à l'avance.
- Concernant le délai d'information individuelle des salariés, il est fixé de 3 jours à 1 mois ou 2 mois en fonction des entreprises, même si la majorité des entreprises ont fixé ce délai à 15 jours, étant toutefois précisé que l'intégralité des accords analysés prévoit un délai de prévenance réduite entre 1 et 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.
- Les contreparties financières prévues pour les astreintes sont très hétérogènes, l'intégralité des accords opte pour une prime forfaitaire dont les montants varient

¹⁰⁴ Art. L. 3121-11 C. trav.

¹⁰⁵ Art. L. 3121-12 C. trav.



en fonction de la durée de l'astreinte et sa période (en semaine, la nuit, le week-end, les jours fériés, etc.).

A titre d'illustrations :

- (i) Pour une soirée en semaine, le montant de la prime forfaitaire varie entre 4 et 200 € en fonction des entreprises,
 - (ii) Pour un samedi, entre 3 et 160 €,
 - (iii) Pour un dimanche, entre 6 et 160 €,
 - (iv) Pour un week-end complet, entre 4,5 et 300 €,
 - (v) Pour une semaine complète, entre 30 et 500 €.
- De même, les interventions ne sont pas traitées de la même manière, bien qu'elles soient toutes considérées comme du temps de travail.

Cette importante disparité entre les accords analysés concernant la compensation financière des astreintes confirme les constats opérés lors des années précédentes et aboutit à un écart important entre les conditions de travail des salariés concernés et à une distorsion de concurrence significative.

34 accords, soit la moitié des accords sur les astreintes, prévoient des dispositions concernant les salariés en forfait jours et la gestion des astreintes. Sur ces accords, la majorité prévoit qu'exceptionnellement pendant ces périodes, le temps de travail de ces salariés est décompté en heures avec quelques équivalences spécifiques et/ou règles concernant les heures de nuit / le week-end. Les autres accords fixent des modalités de décompte de ces temps d'intervention dans le cadre du forfait avec parfois le bénéfice d'une prime spécifique.

A la demande expresse de l'ADESATT, le Prestataire a analysé les dispositions relatives au temps de repos prévues dans les accords mettant en place des astreintes. Il en ressort qu'une large majorité des accords concernés (environ 70%) rappelle expressément que la durée minimale du repos quotidien est de 11 heures consécutives et celle du repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. Dans une même proportion, il est en outre précisé qu'en cas d'intervention du salarié pendant la période d'astreinte, le repos quotidien ou hebdomadaire minimal doit être pris en intégralité après la fin de l'intervention s'il n'avait pas déjà été entièrement pris avant le début de cette dernière. Cette part est supérieure à celle observée l'année dernière dans le cadre du Rapport 2020.

Enfin, une décision de la Cour de Cassation du 26 octobre 2022¹⁰⁶ est venue préciser les éléments à prendre en compte afin de pouvoir appréhender la réalité d'une période d'astreinte par rapport à du temps de travail effectif. En substance, les sujétions imposées au salarié concerné sont analysées afin de déterminer si les contraintes qui lui sont fixées lors de l'astreinte (en l'occurrence le court délai d'intervention imparti pour se rendre sur place) affectent sa possibilité de vaquer à ses occupations personnelles et donc permettent de qualifier si la période dite d'astreinte doit être considérée comme du temps de travail effectif. Il serait intéressant, dans le cadre des prochains rapports CPPNI, de s'attacher à analyser si les entreprises intègrent cette donnée dans les accords collectifs relatifs aux astreintes négociés après cette décision.

¹⁰⁶ Cass. Soc. 26 octobre 2022 n°21-14.178 (décision publiée au bulletin)



Préconisations relatives aux astreintes

Les partenaires sociaux pourraient envisager de prévoir un dispositif conventionnel permettant et encadrant le recours aux astreintes au niveau de la Branche afin notamment :

- ↪ de s'assurer que les sujétions imposées pendant ces périodes correspondent à la définition d'une astreinte au vu des évolutions jurisprudentielles rappelées ci-dessus ;
- ↪ de faciliter l'accès à ce dispositif lorsqu'il est rendu nécessaire par les contraintes de l'activité ;
- ↪ d'établir un référentiel commun notamment concernant leurs contreparties, lequel ne serait pas juridiquement obligatoire mais pourrait servir à harmoniser les conditions de travail des salariés concernés en évitant les contreparties trop disparates et hétérogènes ;
- ↪ le cas échéant, de clarifier la gestion des salariés travaillant en application d'une convention individuelle de forfait annuel en jours et effectuant des astreintes.

2. Le repos effectif

Les congés payés

Environ 130 accords analysés contiennent des dispositions relatives aux congés payés (soit près de 23% des accords analysés, *versus* 17% en 2020 et 25% en 2019). Parmi ces accords, **33 d'entre eux portent exclusivement sur le sujet des congés payés** (ce qui représente 10% des accords monothématiques, *versus* 3% en 2020 et 13% en 2019).

Les proportions d'accords contenant des dispositions relatives aux congés payés et d'accords monothématiques sur ce thème sont comparables à celles observées en 2019 et plus élevées que celles observées en 2020.

Cette observation tend à confirmer l'hypothèse qui avait été émise dans le Rapport 2020, à savoir que la plus faible proportion d'accords analysés contenant des dispositions relatives aux congés payés et celle des accords monothématiques portant sur ce thème en 2020 par rapport à 2019 pouvait peut-être s'expliquer par le contexte sanitaire très particulier en 2020 qui a conduit de nombreuses entreprises à conclure des accords liés à la gestion de la crise sanitaire, notamment du point de vue de congés payés, en application de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesure d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos (étant précisé que ces accords conjoncturels ont été exclus du champ du Rapport 2020, comme du Rapport).

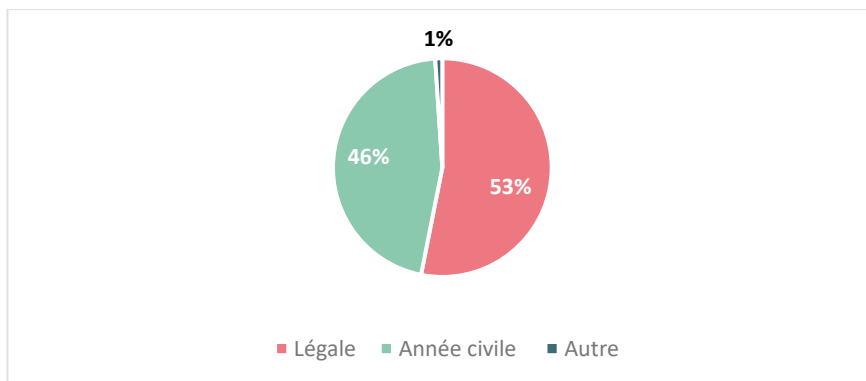
Cette hypothèse semble par ailleurs corroborée par le bilan de la négociation collective établi par le Ministère du Travail pour l'année 2021 qui indique que « *la proportion d'accords portant sur la fixation des congés est, elle, en recul (- 15 points) après un pic en 2020, dû à la mesure exceptionnelle de crise permettant à l'employeur d'imposer la prise de congés payés, de les fractionner ou de les suspendre temporairement* ».

Les accords revus qui contiennent des dispositions relatives aux congés payés abordent les sujets suivants :



- **Près de la moitié (46%) de ces accords fixe l'année civile comme période de référence pour l'acquisition des congés payés.**

Période de référence pour les congés payés



Grille de lecture : 53% des accords analysés comportant des dispositions relatives aux congés payés prévoient expressément que la période de référence pour l'acquisition des congés payés est l'année civile.

Pour mémoire, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche fixe la période de référence pour l'acquisition des congés payés¹⁰⁷. À défaut d'accord, cette période est réglementairement fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours¹⁰⁸.

Un des accords analysés prévoit une période d'acquisition des congés payés qui n'est ni la période légale ni l'année civile : il s'agit de la période courant du 1er mai au 30 avril.

- **Une soixantaine d'accords évoque le report des congés payés d'une année sur l'autre, soit pour l'interdire fermement, soit pour l'interdire sauf exceptions, soit pour l'autoriser sous conditions.**

Pour mémoire, le Code du travail dispose qu'un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports¹⁰⁹.

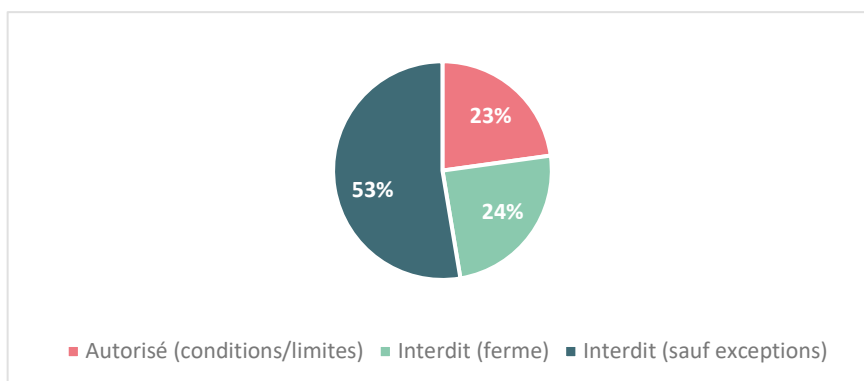
¹⁰⁷ Art. L. 3141-10 C. trav.

¹⁰⁸ Art. L. 3141-11 et R. 3141-4 C. trav.

¹⁰⁹ Art. L. 3141-22 C. trav.



Report des congés payés



Grille de lecture : 53% des accords analysés comportant des dispositions relatives aux congés payés interdisent les reports de congés payés d'une année sur l'autre, sauf exceptions.

En 2020, une proportion d'accords moins élevée prévoyait une interdiction sauf exceptions (36%) et une proportion d'accords plus élevée prévoyait une interdiction ferme (36% également).

- **Plus de 70 d'accords abordent le sujet des jours de fractionnement et une large majorité (près de 80%) prévoit leur suppression.**

En 2019, 80% des accords analysés contenant des dispositions relatives aux jours de fractionnement prévoyait leur suppression et en 2020 cette proportion s'élevait à 85%.

Pour mémoire, le Code du travail prévoit qu'à défaut de stipulation contraire prévue par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, et sauf renonciation expresse du salarié, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congé supplémentaire (dits « jours de fractionnement »). Il n'a droit qu'à un seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5. Les jours de congé principal dus en sus des 24 jours ouvrables (jours supplémentaires ou 5e semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément¹¹⁰.

L'article 23 de la Convention Collective de Branche prévoit un dispositif identique (les jours de fractionnement sont toutefois exprimés en jours ouvrés et non pas en jours ouvrables).

Par ailleurs, la Cour de cassation juge de manière constante que sauf clause contraire dans l'accord collectif ou renonciation expresse, les jours supplémentaires de fractionnement sont dus que le fractionnement soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié¹¹¹. Elle a notamment rendu plusieurs décisions en ce sens au sujet de la Convention Collective de Branche¹¹², bien que l'article 23 de cette dernière prévoit que

¹¹⁰ Art. L. 3141-23 C. trav.

¹¹¹ Voir notamment en ce sens : Cass. Soc. 4 juillet 2001 n°99-43.494.

¹¹² Voir notamment en ce sens : Cass. Soc., 19 juin 2002, nos 99-45.837 et 99-45.872 ; Cass. Soc., 10 oct. 2018, n° 17-17.890.

les jours de fractionnement sont dus « *lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés à l'exclusion de la cinquième semaine soit prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre* ».

Préconisations relatives aux congés payés

Si l'intention des partenaires sociaux de la Branche était de limiter l'acquisition des jours de fractionnement aux seules hypothèses où l'employeur est à l'origine du fractionnement, ce n'est pas ainsi que le texte a été interprété par la Cour de cassation. Il pourrait donc être envisagé de revoir ce texte pour clarifier les intentions des partenaires sociaux de la Branche.

Le compte épargne temps

Le compte épargne temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées¹¹³.

La mise en place d'un compte épargne temps est facultative. Elle se fait par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche¹¹⁴.

Lorsqu'un accord de branche prévoit la mise en place d'un compte épargne temps, il précise en général qu'à défaut d'accord d'entreprise sur le sujet, les entreprises auront la possibilité, si elles le souhaitent, d'instituer un compte épargne temps satisfaisant aux conditions fixées par l'accord de branche. C'est par exemple le cas des accords relatifs à la mise en place d'un compte épargne temps au sein de la branche du personnel intérimaire (accord du 27 mars 2000), du tourisme (accord du 28 octobre 2009) ou encore celle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (accord du 7 février 2019).

En l'espèce, la Convention Collective de Branche prévoit, au chapitre 6 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, qu'un compte épargne temps « *peut être ouvert à l'initiative d'une entreprise ou d'un établissement* » et que « *la mise en place d'un régime de compte épargne temps doit être négociée avec les délégués syndicaux* ».

Aucune application directe n'est donc possible en matière de compte épargne temps au sein de la Branche ; les entreprises doivent nécessairement conclure un accord d'entreprise si elles souhaitent mettre en place un compte épargne temps.

C'est ce qu'un certain nombre d'entre elles ont fait au cours de l'année 2021.

Ainsi, **une centaine d'accords analysés contient des dispositions relatives au compte épargne temps** (soit près de 18% des accords analysés). **Plus de 80% de ces accords portent exclusivement sur le sujet du compte épargne temps**, ce qui fait de cette thématique celle à la proportion d'accords monothématiques la plus élevée (et de loin). De surcroît, les accords relatifs au compte épargne temps représentent 24% des accords monothématiques analysés, soit le deuxième sujet le plus abordé par les accords monothématiques après le forfait jours.

¹¹³ Art. L. 3151-2 C. trav.

¹¹⁴ Art. L. 3151-1 C. trav.

La proportion des accords analysés comportant des dispositions relatives au compte épargne temps augmente de façon constante au cours des dernières années. Elle représentait ainsi 11% des accords analysés en 2019 et 14% en 2020. De même, les accords monothématiques relatifs au compte épargne temps sont chaque année plus nombreux. Ils représentaient ainsi 12% des accords monothématiques en 2019 et 15% en 2020.

Cet engouement pour le compte épargne temps pourrait s'expliquer par le contexte sanitaire très particulier en 2020 et début 2021 qui a pu conduire les entreprises à mettre en place un dispositif de compte épargne temps pour gérer les jours de congés et/ou de repos que les salariés ne pouvaient pas ou ne souhaitent pas prendre en raison des circonstances (confinements, déplacements limités, etc.).

Parmi les accords relatifs au compte épargne temps, plus de 80% prévoient la mise en place d'un compte épargne temps et un peu moins de 20% sont relatifs à la modification d'un compte épargne temps. Aucun accord revu ne traite de la suppression d'un compte épargne temps.

La très grande majorité des accords revus contient des dispositions visant à limiter le nombre de jours que les salariés peuvent placer sur leur compte épargne temps.

- Dans la grande majorité des cas (plus de 60% des accords revus traitant du compte épargne temps), il s'agit d'un double plafond avec un nombre maximum de jours pouvant être placés sur le compte épargne temps chaque année d'une part et au global d'autre part.
- Dans un peu moins de 20% des cas, il s'agit uniquement d'un plafond par année.
- Dans un peu moins de 10% des cas, il s'agit uniquement d'un plafond global.

75

Le recours très fréquent à un double plafond de jours pouvant être placés sur le compte épargne temps qui avait déjà été constaté les années précédentes se confirme donc.

Par ailleurs, deux accords prévoient un abondement de l'employeur lorsque le salarié alimente son compte épargne temps :

- Un accord prévoit que le compte épargne-temps est abondé par l'employeur à raison d'un jour de repos par année civile pour tout collaborateur ayant placé au moins trois jours ouvrés de congés dans son compte épargne temps sur la même période de référence.
- Un accord fait référence à un éventuel abondement facultatif de l'employeur à hauteur de deux jours par an.

Ces deux entreprises prévoyant un abondement par l'employeur du compte épargne temps emploient plus de 50 salariés.

Il doit être noté qu'en 2019, aucun accord ne prévoyait d'abondement de l'employeur et qu'en 2020, six accords prévoyaient un abondement (dans des entreprises de toute taille).

Il est par ailleurs étonnant de constater qu'une vingtaine d'accords (soit près de 20% des accords relatifs au compte épargne temps) mettent en place ce dispositif pour une durée déterminée seulement.



Préconisation relative au compte épargne temps

La mise en place d'un compte épargne temps par accord de branche permettrait aux entreprises de la Branche d'utiliser ce dispositif, souvent apprécié des salariés¹¹⁵, directement sans conclure un accord collectif d'entreprise. Prévoir, dans cet accord de branche, une alimentation plafonnée du compte épargne temps correspondrait aux pratiques des entreprises de la Branche.

Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion a progressivement fait son apparition en droit français au cours des dernières années¹¹⁶. La Branche s'est montrée particulièrement novatrice en la matière puisqu'elle prévoyait, dans l'accord du 1^{er} avril 2014 relatif au forfait jours, que « *l'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos¹¹⁷ implique pour ce dernier **une obligation de déconnexion des outils de communication à distance*** » et imposait à l'employeur de s'assurer « *des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition* ».

En septembre 2015, le rapport établi par Monsieur Bruno Metling et intitulé « Transformation numérique et vie au travail » préconisait l'instauration d'un « *droit à la déconnexion professionnelle devant se généraliser par la négociation d'entreprise* ». La loi Travail du 8 août 2016 s'emparait ensuite du sujet et prévoyait deux nouvelles obligations :

- Les accords mettant en place des conventions individuelles de forfaits en jours doivent désormais définir les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion¹¹⁸.
- Depuis le 1^{er} janvier 2017 la négociation annuelle « égalité professionnelle et qualité de vie au travail » doit aborder les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale¹¹⁹. A défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit « *les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion* » et prévoit « *la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de*

¹¹⁵ L'étude menée par TNS Sofres pour le compte de l'ADESATT en 2008 au sujet du compte épargne temps dans les métiers du savoir faisait notamment ressortir que 7% seulement des salariés interrogés répondaient qu'un compte épargne temps était en place au sein de leur entreprise et que 63% des salariés interrogés déclaraient qu'ils souhaitaient la mise en place d'un tel dispositif au sein de leur entreprise.

¹¹⁶ La Cour de cassation l'avait déjà implicitement reconnu, en jugeant notamment qu'un licenciement pour faute grave prononcé au motif que le salarié avait refusé de répondre aux appels de son employeur en dehors de ses horaires de travail n'était pas justifié (Cass. Soc. 17 février 2004 n°01-45.889).

¹¹⁷ Repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

¹¹⁸ Art. L. 3121-64 C. trav.

¹¹⁹ Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2008, un accord collectif majoritaire peut notamment aménager la périodicité de cette négociation obligatoire ainsi que le contenu des thèmes à aborder. En théorie, la négociation sur ce sujet pourrait donc être écartée par accord. Cela semble toutefois peu probable que les partenaires sociaux s'accordent pour ne pas négocier sur ce thème.



direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques »¹²⁰. Les entreprises de moins de 50 salariés ne semblent pas dispensées de mettre en place un plan d'action relatif au droit à la déconnexion.

Parmi les accords analysés, 261 accords traitent du droit à la déconnexion, soit environ 45% des accords. Les accords traitant du droit à la déconnexion représentaient 42% des accords en 2019 et 47% en 2020.

Plus de 90% des accords qui traitent du droit à la déconnexion contiennent par ailleurs des dispositions relatives au forfait jours. Le Code du travail impose en effet aux accords collectifs mettant en place des forfaits jours d'aborder la thématique du droit à la déconnexion.

Par ailleurs, **seuls 5% des accords contenant des dispositions relatives au droit à la déconnexion** (ce qui représente une quinzaine d'accords) **sont des accords monothématiques** ne portant que sur ce thème. Il est à cet égard intéressant de noter que plus de la moitié de ces accords monothématiques sont signés par des délégués syndicaux et près de 80% de ces accords sont conclus dans des entreprises de 50 salariés ou plus. Les petites et très petites entreprises semblent donc se saisir de ce sujet de façon moins fréquente que les moyennes et grandes entreprises.

Les accords analysés relatifs au droit à la déconnexion contiennent quasiment tous :

- Un rappel des grands principes applicables en matière de droit à la déconnexion, notamment le principe de non-sollicitation en dehors des heures de travail sauf urgences ou circonstances particulières et le fait qu'un salarié ne peut être sanctionné pour ne pas avoir répondu aux sollicitations de son employeur en dehors de ses heures de travail ;
- L'énumération de bonnes pratiques relatives à l'utilisation des outils de communication en entreprise, et notamment de la messagerie professionnelle, pour limiter la surcharge de travail et le stress qui peuvent être engendrées par certaines pratiques.

A titre d'exemples : (i) limiter le nombre de destinataires et des personnes en copie lors de l'envoi de chaque email (ce qui implique notamment de faire un usage réfléchi de la fonction « répondre à tous ») ; (ii) indiquer un objet précis et ce qui est attendu du destinataire de l'email (« pour action » ou « pour information ») ; (iii) désactiver les alertes sonores et visuelles à réception d'un email ; (iv) proscrire l'utilisation du gras, du rouge ou des majuscules dans la rédaction des emails et déconseiller l'envoi de tout email sous le coup de l'émotion, etc.

- Des dispositions relatives aux actions d'information et de sensibilisation de l'ensemble des salariés ainsi que des formations plus spécifiques adressées aux managers (parfois appelés explicitement à faire preuve d'exemplarité sur le sujet).

Ont également été relevé dans certains accords revus :

- La mise en place de dispositifs d'alertes dédiées au droit à la déconnexion, notamment en cas d'usage excessif des outils numériques en dehors du temps de

¹²⁰ Art. L. 2242-17 C. trav.



travail ou, plus généralement, de conditions de travail ne permettant pas le respect effectif du droit à la déconnexion.

- La mention du fait que le non-respect du droit à la déconnexion et des prescriptions faites en la matière dans l'accord pourront entraîner des sanctions disciplinaires.
- Le rappel selon lequel le droit à la déconnexion s'applique aussi aux télétravailleurs.
- Le détail, en préambule de l'accord, du nombre de salariés qui ont une messagerie électronique professionnelle ainsi qu'un ordinateur et/ou un téléphone professionnel pour exercer leurs fonctions.

Préconisations relatives au droit à la déconnexion

En matière de droit à la déconnexion, la Branche pourrait, en fonction des intentions des partenaires sociaux :

- ↪ Formuler des recommandations en matière de méthodologie appropriée pour établir un accord ou une charte d'entreprise relatif au droit à la déconnexion.
- ↪ Négocier un accord-type relatif au droit à la déconnexion qui pourrait s'appliquer serait applicable au sein des entreprises de moins de 50 salariés et fixerait une sorte de socle minimal de grands principes et bonnes pratiques à respecter en matière de droit à la déconnexion.
- ↪ Rédiger un guide de bonnes pratiques en présentant notamment certaines idées innovantes en matière de droit à la déconnexion dans lequel les entreprises de la Branche pourraient piocher pour préparer leur accord ou charte.

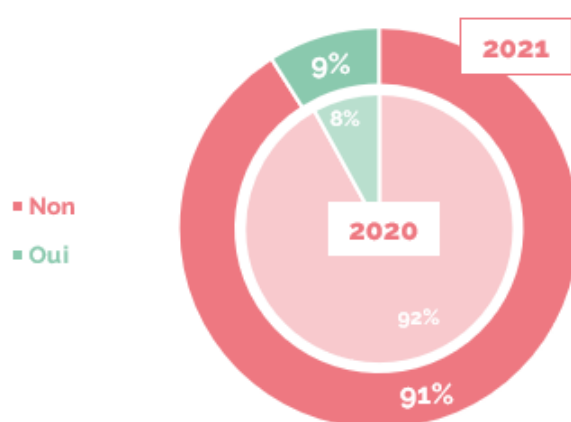


DEUXIEME THEME : L'égalité professionnelle

Comme indiqué en introduction, il est légalement requis que le Rapport fasse également « **un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

A titre préliminaire, il est ressorti des réponses au questionnaire adressé aux entreprises de la Branche qu'une très large majorité des répondants (91%) considère de pas avoir connaissance des actions menées par la Branche en matière d'égalité professionnelle, ce chiffre est comparable à celui observé en 2019 et 2020.

Connaissance des actions menées par la Branche en matière d'égalité professionnelle par les entreprises de la Branche



Source : Sondage CPPNI – Traitement KYU

47% des entreprises ayant répondu au questionnaire pensent que le sujet de l'égalité professionnelle n'est pas suffisamment pris en compte par la Branche (elles étaient 48% en 2020 et 44% en 2019).

Il apparaît donc pertinent de davantage communiquer sur les actions et les initiatives mises en œuvre par la Branche en matière d'égalité professionnelle.

A cet égard, les réponses au questionnaire permettent également de constater les points sur lesquels l'action de la Branche est davantage connue des entreprises. Parmi les entreprises qui ont listé les actions de la Branche en la matière dont elles avaient connaissance, plusieurs ont mentionné l'accord sur l'égalité professionnelle de 2014 et la charte de la mixité.

Dans le cadre de l'élaboration du présent Rapport, les différents syndicats ont fait état des actions suivantes menées en matière d'égalité professionnelle :

La valorisation et la promotion des carrières féminines

- CINOV est à l'initiative du projet « Femmes Tech »¹²¹ qui permet depuis 2016 de valoriser les métiers d'avenir et leur féminisation sur le territoire.
- CINOV met également en place les trophées "Les Talentes"¹²² en délivrant 7 trophées à 7 femmes qui ont eu un parcours exemplaire.
- Syntec Numérique participe activement aux travaux de la Fondation Femmes@Numérique (en étant notamment membre du Comex). Dans ce cadre, est effectué un suivi des projets soutenus par la Fondation pour lutter contre les biais de genre et les stéréotypes écartant les jeunes filles des métiers du numérique (ex : projet [PARALLAXE 2050](#))
- Syntec Numérique est membre fondateur de l'Association de soutien à la Fondation Femmes@Numérique.
- Syntec Numérique a publié le Livre Blanc issu du Manifeste pour la reconversion des femmes dans les métiers du numérique : ce Manifeste, lancé avec Social Builder, a pour objet de rassembler des entreprises engagées à faire évoluer leurs critères de recrutement pour accueillir des femmes reconverties. Ce manifeste contient six actions concrètes pour accroître la présence des femmes dans les métiers du numérique – portant aussi bien sur le recrutement, la formation ou l'accompagnement des talents.
- De nombreuses actions sont menées sur le terrain, en région, par les Déléguées Régionales du programme Femmes du Numérique de Syntec Numérique.
- Syntec Numérique organise également des afterworks pour promouvoir les métiers du numérique auprès des jeunes filles.
- Syntec Numérique a noué un partenariat avec le Women's Forum, instance dédiée à l'émancipation économique des femmes et qui mène des travaux actifs pour accroître le nombre de femmes dans les métiers STEM (science, technology, engineering, and mathematics).

80

Les actions menées directement auprès des étudiants afin d'encourager les carrières au sein de la Branche

- Participation de CINOV et « Femmes Tech » mentionnée ci-dessus au salon de la science « Savante Banlieue » afin d'animer des miniconférences, coacher et accompagner des élèves dans leurs projets et valoriser cette action citoyenne. A cette occasion, un serious game féminisé a été mis en œuvre pour découvrir les métiers de l'ingénierie¹²³. Dans le cadre de « Femmes Tech », plusieurs jeunes femmes souhaitant s'engager dans des filières techniques et scientifiques ont bénéficié d'un accompagnement.
- CINOV a édité des BD Parcours d'alternants en TPE-PME afin d'accompagner la féminisation des métiers : Sara et Ines : Mission Orientation (2020 avec FemmesTEch), Agathe à l'heure du BIM (2019) et Emma Cyber-experte (2021).

¹²¹ <http://www.femmestech.fr/femmestech2019>

¹²² <https://lestalentes.fr/>

¹²³ <https://www.concepteursdavenirs.fr/actualites/ingenieur-des-transitions-le-jeu>



Outre ces actions spécifiques, **l'ensemble des syndicats de la Branche communique régulièrement auprès des entreprises (en particulier vis-à-vis de leurs adhérents) concernant les questions juridiques liées à l'égalité professionnelle.**

Enfin, le Questionnaire permet également d'appréhender les actions qui pourraient être mises en œuvre par la Branche en matière d'égalité professionnelle et auxquelles les entreprises pourraient être sensibles. Voici quelques idées de pistes d'action citées par les entreprises de la Branche :

- Renforcer la parité femmes/hommes, notamment en matière de salaire ;
- Favoriser le télétravail et l'utiliser comme un levier pour renforcer la parité femmes/hommes ;
- Promouvoir les métiers de la Branche auprès des élèves et étudiantes ;
- Participer à des actions de sensibilisation des métiers techniques dans les écoles pour informer les élèves mais aussi le corps enseignant et expliquer quelles sont les compétences qui sont utiles (et qui ne se limitent pas aux mathématiques) ;
- Accompagner les entreprises de la Branche sur la mise en œuvre pratique de la Charte de la mixité.

Réalisé par :

Mathilde PAQUELIER – Avocate à la Cour :

mathilde.paquelier@paquelier-avocat.com

01 44 35 35 35

Margaux GOETZ-NECTOUX - Avocate à la Cour :

margaux.goetznectoux@mgn-avocat.com

06 86 50 27 84

