

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 2020

WWW.ADESATT.COM

Table des matières

SYNTHESE	2
INTRODUCTION	7
I. Rappel du contexte	7
A. Rôle de la CPPNI	7
B. Portrait statistique de la Branche	8
II. Méthodologie	10
A. Collecte des accords	10
B. Tri des accords	10
C. Analyse des accords	11
D. Questionnaire	11
E. Entretiens	13
F. Rédaction du rapport	13
III. Portée du rapport	14
A. Exhaustivité de la base des accords	14
B. Vérification des informations	14
C. Objectivité des informations	14
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	24
II. Le contenu des accords analysés	28
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	38
3. Les forfaits atypiques, de type modalité 2	45
4. Le temps partiel	49
5. Les heures supplémentaires	52
6. La journée de solidarité	60
7. Les dérogations à certaines limites	60
B. La gestion des temps de repos	62
1. Le repos travaillé (travail le dimanche et les jours fériés)	62
2. Le repos effectif	69
DEUXIEME THEME : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	76



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 2020 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 pour l'année 2020.

A priori, sur la base de l'extraction réalisée par KYU, l'ensemble des accords collectifs conclus en 2020 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, **356 accords ont été analysés pour les besoins du rapport.**

Par ailleurs, un questionnaire a été adressé aux entreprises de la Branche (le « **Questionnaire** ») et **841 entreprises** y ont répondu.

Enfin, **7 entretiens** ont pu être réalisés avec des représentants de la partie patronale et de la partie salariale des entreprises ayant conclu des accords transmis à la Branche et analysés.

Globalement, les constats faits dans le rapport établis pour les années 2018 et 2019 sont confirmés par l'étude réalisée en 2020.

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 en 2020	<ul style="list-style-type: none"> Les accords analysés ont été conclus pour ~60% d'entre eux dans des entreprises de moins de 50 salariés et pour ~40% d'entre eux dans des entreprises de 50 salariés et plus.
	Les modalités de conclusion des accords conclus en 2020	<ul style="list-style-type: none"> Les accords analysés ont été principalement conclus avec des élus non mandatés (36%), par référendum auprès des salariés de l'entreprise (34%), et par des délégués syndicaux (29%). Un seul accord a été conclu avec un élu mandaté et un seul avec des salariés mandatés. Ces chiffres doivent être mis en perspective avec la taille des entreprises ayant conclu un accord en 2020. 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 55% 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"> 89% 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"> 160 accords analysés sur 356 contiennent des dispositions relatives au forfait annuel en jours, soit 45 % des accords analysés. Parmi les accords analysés traitant du forfait annuel en jours, plus de deux tiers d'entre eux (74%) sont conclus par des entreprises de moins de 50 salariés et moins d'un tiers (26%) par des entreprises de plus de 50 salariés. Seuls 10% des accords relatifs au forfait jours sont conclus dans des entreprises de plus de 250 salariés.
	Les salariés concernés par le forfait jours	<ul style="list-style-type: none"> En 2020, la très grande majorité des entreprises ayant conclu un accord relatif au forfait jours (88%) 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 très majoritairement conclus par référendum (51%) et par des élus non mandatés (41%). Seuls 7% de ces accords sont signés par des délégués syndicaux.
	Le nombre de jours	<ul style="list-style-type: none"> Les accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent très majoritairement, à hauteur de 79%, le nombre de jours travaillés à 218. 8% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent le nombre de jours travaillés à 217, 2% à 216 et 4% à 215 et à moins de 212 jours par an. Les entreprises de plus de 11 salariés sont plus enclines à fixer une durée du travail inférieure à 218 jours. C'est ainsi le cas de 40% des accords forfait-jours conclus dans des entreprises entre 11 et 49 salariés et de plus de 250 salariés et de 30% des accords forfaits-jours conclus dans des entreprises entre 50 et 249 salariés.

	La rémunération des salariés au forfait jours	<ul style="list-style-type: none"> • 75% des accords (ce qui représente plus d'une centaine d'accords) ne prévoient aucune disposition spécifique relative à la rémunération des salariés en forfait jours. • 5 accords prévoient une majoration du minimum conventionnel de 10%. • 6 accords prévoient une majoration du minimum conventionnel de 15% • 15 accords (soit plus de 10% des accords dérogatoires) prévoient une majoration du minimum conventionnel de 20%.
	Les garanties du forfait jours	<ul style="list-style-type: none"> • 70% des accords analysés prévoient la tenue d'un entretien individuel par an et 30% la tenue de deux entretiens individuels annuels. • 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.
L'aménagement sur une période supérieure à la semaine	Les entreprises concernées	<ul style="list-style-type: none"> • 25 % des accords analysés mettent en place ce type d'aménagement. • Les grandes entreprises (plus de 250 salariés) sont légèrement moins séduites par ce type d'aménagement.
	Période de référence	<ul style="list-style-type: none"> • 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 (près de 80%) 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 analysés fixent très majoritairement une durée hebdomadaire de travail entre plus de 36 heures et 37 heures. • 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 2020 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail ont également majoritairement négocié sur les heures supplémentaires (52%).
	L'annualisation	<ul style="list-style-type: none"> • 71 % 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, ce qui était déjà le cas en 2019 et en 2018.
	La modulation	<ul style="list-style-type: none"> • Seule une vingtaine d'accords analysés, représentant un peu plus de 20% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, institue une modulation.
	La modalité 2	<ul style="list-style-type: none"> • Une dizaine d'accords analysés traite de la modalité 2 en tant que telle. • Aucun accord revu n'étend explicitement la possibilité d'appliquer la modalité 2 à des ETAM.

Les forfaits atypiques de type modalité 2		<ul style="list-style-type: none"> Plusieurs accords abordent la question du nombre de jours travaillés.
	Les forfaits atypiques	<ul style="list-style-type: none"> Une demi-douzaine d'accords analysés met en place des forfaits atypiques qui font écho à la modalité 2. Quelques accords mettent en place des forfaits atypiques avec un panachage de rémunération forfaitaire des heures supplémentaires et d'octroi de jours de repos. Une quinzaine d'accords prévoit la mise en place de forfaits mensuels hebdomadaires, 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 dans les accords analysés	<ul style="list-style-type: none"> Un peu plus de 10% des accords analysés contiennent des dispositions portant sur le temps partiel. Concernant les heures complémentaires, 29% reprennent la limite légale à défaut d'accord (soit 10% de la durée contractuelle de travail) ou ne prévoient pas de limite propre ; 71 % prévoient une limite supérieure à 10%.
	Le temps partiel annualisé	<ul style="list-style-type: none"> Une quinzaine d'accords (soit environ un tiers des accords analysés 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"> 29 % des accords analysés contiennent des dispositions sur les heures supplémentaires. Les entreprises de moins de 250 salariés 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 (65 %) des accords analysés 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"> Près de 65% 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.
	Le contingent annuel	<ul style="list-style-type: none"> Une proportion significative d'accord (40%) a fixé ce contingent annuel à 220 heures, chiffre égal à celui du contingent légal supplétif. Il n'existe pas forcément de lien évident entre la taille de l'entreprise et la négociation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.
	Le travail le dimanche	<ul style="list-style-type: none"> Une part comparable d'entreprise a recours au travail le dimanche de manière exceptionnelle ou habituelle, étant précisé que certaines entreprises ont recours à cette organisation tant de manière exceptionnelle qu'habituelle. La très large majorité de ces accords (75%) précise les raisons justifiant une dérogation au repos dominical.



Le travail dominical et les jours fériés		<ul style="list-style-type: none"> • Deux tiers des accords analysés se réfèrent aux contreparties prévues au niveau de la Branche et prévoient une majoration salariale de 100% pour les heures travaillées le dimanche.
	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 analysés 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"> • 20 accords (un nombre proche de celui de l'année dernière), soit plus de 5% des accords analysés, prévoient des dispositions afin d'encadrer le travail de nuit. • Près de la moitié des accords portant sur le travail de nuit fait référence à un travail de nuit exceptionnel.
	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. • Seuls quatre des accords analysés 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 13% des accords analysés prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes. • Les astreintes sont majoritairement organisées sur la base du volontariat. • Les contreparties financières prévues pour les astreintes sont très hétérogènes, l'intégralité des accords opte pour une prime forfaitaire dont les montants varient en fonction de la durée de l'astreinte et sa période.
Les congés payés et autres congés	Les congés payés	<ul style="list-style-type: none"> • Une soixantaine d'accords analysés (soit environ 17%) contient des dispositions relatives aux congés payés. Parmi ces accords, seuls 6 d'entre eux portent exclusivement sur le sujet des congés payés. • Un peu plus d'un tiers 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"> • Environ 25 accords évoquent 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. • Une trentaine d'accords aborde le sujet des jours de fractionnement et une très large majorité (plus de 85%) prévoit leur suppression.
Le compte épargne temps	Un dispositif rencontrant un franc succès	<ul style="list-style-type: none"> • Une cinquantaine d'accords analysés contient des dispositions relatives au compte épargne temps (soit près de 14% des accords analysés). Parmi ces accords, 34 d'entre eux portent exclusivement sur le sujet du compte épargne temps. • La quasi-totalité des accords revus contient des dispositions visant à limiter le nombre de jours que les salariés peuvent placer sur leur compte épargne temps. • Six accords 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'Etudes 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.

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 76.600 accords et avenants conclus en 2020 au niveau national, près de 24% portaient sur la durée du travail. Cette thématique figurait ainsi en deuxième position après l'épargne salariale (44,5%) mais avant la rémunération (20%)⁵. 2.000 accords portaient par ailleurs sur le télétravail (cette thématique étant comptabilisée de façon distincte de la durée du travail).

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.

8

B. Portrait statistique de la Branche

La Branche compte près de 93.000 entreprises et emploie plus de 1.160.000 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 120 milliards d'euros, ce qui représente 7% de l'économie française⁸.

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 2020 de la négociation collective publié par la Commission nationale de la négociation collective

⁶ Art. L. 2232-9, II, 3° C. trav.

⁷ Source : Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement (OPIIEC) : données au 30 décembre 2019 pour le nombre d'entreprises et au 30 décembre 2020 pour le nombre de salariés.

⁸ Source : Rapport d'activité 2020 de la Fédération Syntec.



La Branche est constituée de 4 secteurs :

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

- Etudes et Conseils : 39%
- Numérique : 31%
- Ingénierie : 27%
- Événementiel : 3%

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.

9

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

- Une grande majorité de salariés cadres : près de 60%
- Un effectif essentiellement masculin : 66% d'hommes
- Un effectif jeune : près d'un tiers a moins de 30 ans
- Des emplois quasi-exclusivement à durée indéterminée : 90%
- 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.

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 : Portrait statistique de la Branche – OPIIEC 2018.



II. Méthodologie

Afin de réaliser le rapport de la CPPNI portant sur l'année 2020 (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 (le « **Rapport 2018** ») et 2019 (le « **Rapport 2019** ») 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.

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.

L'ensemble des accords collectifs conclus en 2020 par des entreprises ayant indiqué un rattachement à la Branche (IDCC 1486) a ainsi été *a priori* extrait de la base Légifrance par le cabinet KYU et transmis au Prestataire.

B. Tri des accords

La consultation des accords collectifs sur la base de cette extraction a permis de faire ressortir que 1.595 accords avaient été signés en 2020 par des entreprises rattachées à la Branche.

- Sélection préliminaire des accords : Un premier tri des accords a permis d'identifier :
 - o près de 650 accords sans lien avec le Rapport (rémunération, droit syndical, épargne salariale, etc.) ;
 - o environ 100 accords relatifs à l'activité partielle ;
 - o environ 100 accords relatifs au télétravail ;

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



- environ 375 accords relatifs à la gestion de la crise sanitaire du point de vue du temps de travail et des congés payés ;
- environ 370 accords portant sur les thématiques faisant l'objet du Rapport.
- Délimitation du champ du Rapport : Afin de se recentrer sur le cœur du Rapport et compte tenu du nombre très significatif d'accords à analyser, l'ADESATT et le Prestataire sont expressément convenus d'exclure du champ du Rapport les sujets suivants : activité partielle, télétravail, et gestion de la crise sanitaire du point de vue du temps de travail et des congés payés.
- Phase finale de tri des accords : Sur les 370 accords qui restaient, 24 ont été écartés lorsqu'ils ont été revus de façon plus approfondie parce qu'ils étaient inexploitablement ou hors sujet.
- En définitive, 356 accords ont été analysés pour les besoins du Rapport (pour mémoire, 121 accords avaient été analysés pour le Rapport 2018 et 189 pour le Rapport 2019). Compte tenu du nombre très significatif d'accords à analyser dans le cadre du Rapport, il est apparu nécessaire de modifier la méthode mise en œuvre aux fins d'analyse.

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. Certains éléments spécifiques tels que le niveau de compensation des astreintes ou la rémunération garantie aux salariés travaillant en application de convention de forfait annuel en jours ont fait l'objet d'une revue plus détaillée.

11

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 début janvier et mi-février 2022.

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



E. Entretiens

Le Prestataire a par ailleurs contacté une trentaine de personnes (membres de la Direction ou délégué syndical 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 2020 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 :

- quatre membres de la direction ;
- deux élus du comité social et économique (dont les coordonnées lui avaient été transmises par les membres de la direction avec qui il s'était entretenu qui avaient conclu un accord avec un élu non mandaté) ;
- un délégué syndical.

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.

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 Syntec Numérique, CINOV et la CFTC 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, 33% des entreprises ayant répondu au Questionnaire et conclu un accord relatif à la durée du travail en 2020 ont indiqué qu'elles ne l'avaient pas transmis à la DIRECCTE, 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). Pour information, 70% des entreprises ayant répondu au Questionnaire et conclu un accord en 2020 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.

Il doit néanmoins être noté que 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 2020 et portant sur la durée du travail et les congés.



Observations relatives à la rédaction du rapport de la CPPNI pour l'année 2021 :

- ↪ Si le volume d'accords à revoir devait s'avérer aussi important pour l'année 2021 que pour l'année 2020 (ce qu'une rapide recherche sur la base de données Légifrance permet de supposer), une adaptation de la méthodologie présidant à la rédaction du rapport CPPNI pourrait être envisagée.
- ↪ A cet effet, le Prestataire recommande :
- de concentrer l'analyse sur le contenu des accords en recensant, à l'aide d'un fichier de synthèse très détaillé, un nombre important de données permettant, dans un second temps de procéder à l'analyse quantitative mais également qualitative, notamment en croisant différentes données pour tenter d'expliquer certains constats ;
 - de procéder, en complément, à un analyse plus approfondie de certaines thématiques qui pourraient être choisies par l'ADESATT et évoluer chaque année ;
 - de maintenir la diffusion d'un questionnaire avec l'aide du cabinet KYU qui permet de toucher un large public et de recueillir un nombre important de réponses sur des sujets variés plus large que le seul champ du Rapport ;
 - de questionner en COPIL l'utilité des entretiens, dont l'organisation est chaque année complexe (par manque de réponses des personnes contactées) et le nombre trop limité (surtout en comparaison avec le volume toujours plus important des accords revus) pour présenter un véritable intérêt ;
 - d'inclure les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs plus activement dans la préparation du Rapport, par exemple en leur proposant, sur le modèle du bilan de la négociation collective établi chaque année par le Ministère du Travail, de rédiger une contribution qui serait intégrée au rapport et permettrait de connaître le point de vue des acteurs de la Branche sur la négociation collective d'entreprise sur les sujets concernés au cours de la période étudiée en faisant notamment remonter les contraintes, difficultés et attentes rencontrées par leur adhérents et membres.



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	-

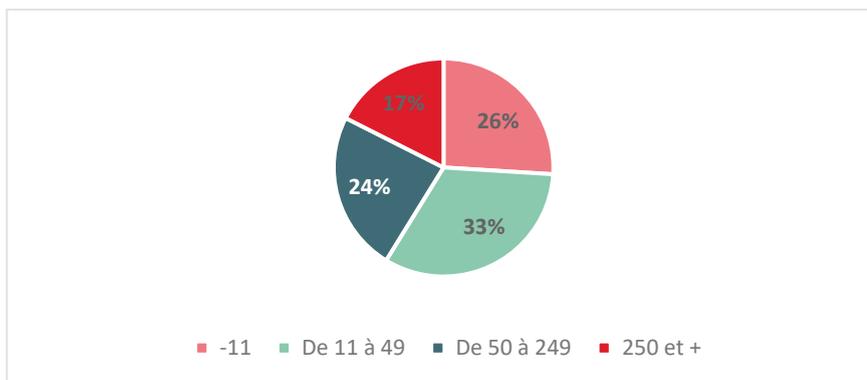
²⁸ Délégués Syndicaux.

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 : 26% des accords analysés ont été conclus par des entreprises de moins de 11 salariés.

Les accords analysés ont été conclus pour ~60% d'entre eux dans des entreprises de moins de 50 salariés et pour ~40% d'entre eux dans des entreprises de 50 salariés et plus.

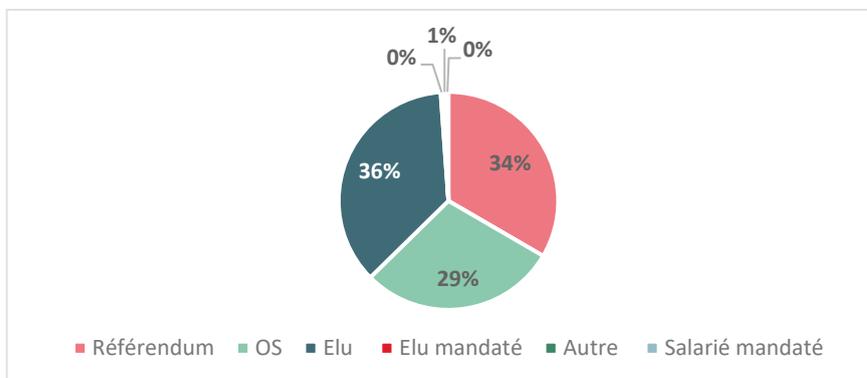
Par rapport à la répartition des accords par taille d'entreprise constatée en 2019 :

- La proportion d'accords conclus dans des entreprises de moins de 11 est identique (26%) et elle est quasi-similaire pour les entreprises de 50 à 249 salariés (24% en 2020 *versus* 25% en 2019).
- La proportion d'accords conclus dans des entreprises de 11 à 49 salariés est plus faible (33% en 2020 *versus* 39% en 2019).
- Une proportion supérieure d'accords a été conclue dans des entreprises de 250 salariés et plus (17% en 2020 *versus* 10% en 2019).

20

2. Les modalités de conclusion des accords

Modalités de conclusion des accords



Grille de lecture : 34% 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 délégués syndicaux 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 » correspond à des modalités de conclusion d'accords hybrides ne correspondant pas strictement aux possibilités légales. A titre d'illustration, un des accords revus a été conclu, dans une entreprise comptant une trentaine de salariés, entre la direction et « l'ensemble du personnel de la société mandaté par les membres du CSE ».

Les accords analysés ont été principalement conclus avec des élus non mandatés (36%), par référendum auprès des salariés de l'entreprise (34%), et par des délégués syndicaux (29%).

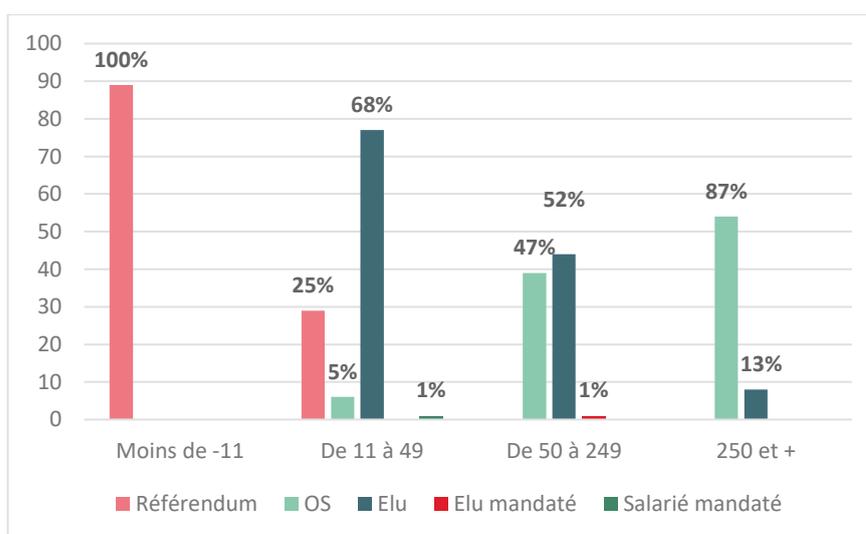
Un seul accord a été conclu avec un élu mandaté et un seul avec des salariés mandatés (ce nombre très faible fait ressortir, compte tenu du volume global important d'accords revus, un pourcentage à 0 sur le graphique). Il semblerait donc que le mandatement par des organisations syndicales rencontre peu de succès, ce qui avait déjà été observé les années précédentes.

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 2019, la proportion d'accords conclus par avec des élus non mandatés est plus faible (36% versus 46%), ce qui peut s'expliquer par le fait qu'une proportion moins importante d'accords a été conclue par des entreprises comptant entre 11 et 249 salariés (56% versus 64%). De même, la proportion plus importante d'accords conclus avec des délégués syndicaux par rapport à l'année précédente (29% versus 16%) pourrait s'expliquer par la proportion plus élevée d'accords conclus au sein d'entreprises de plus de 250 salariés (17% versus 10%).

21

Modalités de conclusion des accords par taille d'entreprise

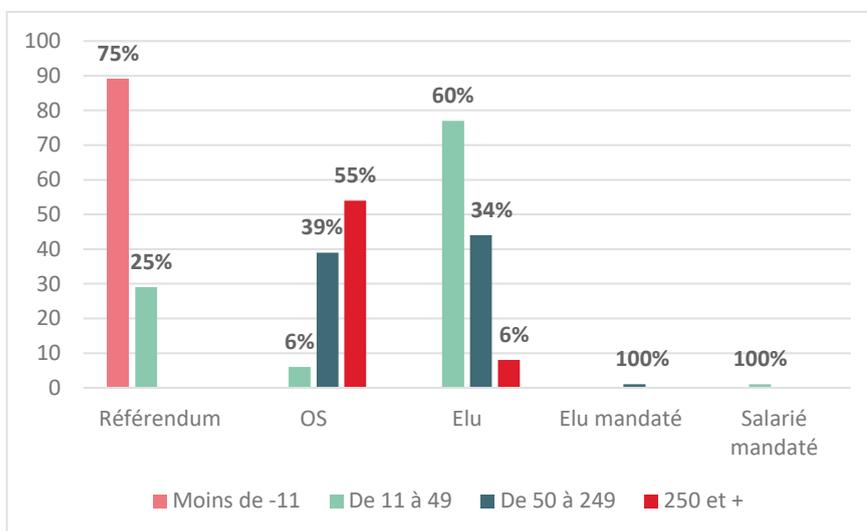


Grille de lecture : 25% des accords analysés conclus dans une entreprise de 11 à 49 salariés ont été approuvés par les salariés à l'issue d'un



référendum.

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



Grille de lecture : 75% 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, 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 55% des accords conclus avec des délégués syndicaux l'ont été dans une entreprise de 250 salariés et plus.

Ces chiffres peuvent par ailleurs être mis en perspective avec les données issues du bilan de la négociation collective établi chaque année par le Ministère du Travail. On y lit qu'au titre de l'année 2020, 58% des textes revus sont des accords ou avenants qui ont été signés par des délégués syndicaux, des élus ou des salariés mandatés (cette part est en léger recul par rapport à 2019), 24% sont des accords ou avenants qui ont été approuvés par consultation des salariés (cette proportion est en légère hausse par rapport à l'année précédente) et près de 18% sont des décisions unilatérales signées par l'employeur uniquement.

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



Taux de signature des organisations syndicales

Organisations syndicales	Taux de signature
CFDT	48%
CFE-CGC	33%
CGT	22%
FO	21%
CFTC	17%
UNSA	13%
SUD	7%
Autres	2%

Grille de lecture : 48% 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 le Syndicat National des Journalistes (signature d'un accord) et l'Union Générale des Travailleurs de Guadeloupe (signature d'un accord).

23

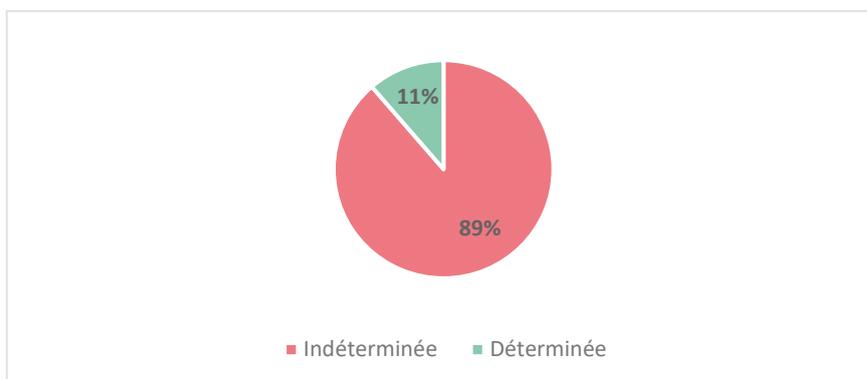
3. La durée des accords

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, 89% ont été conclus pour une durée indéterminée. En 2019, 91% des accords avaient été conclus pour une durée indéterminée.

³⁰ Art. L. 2222-4 C. trav.

Durée des accords

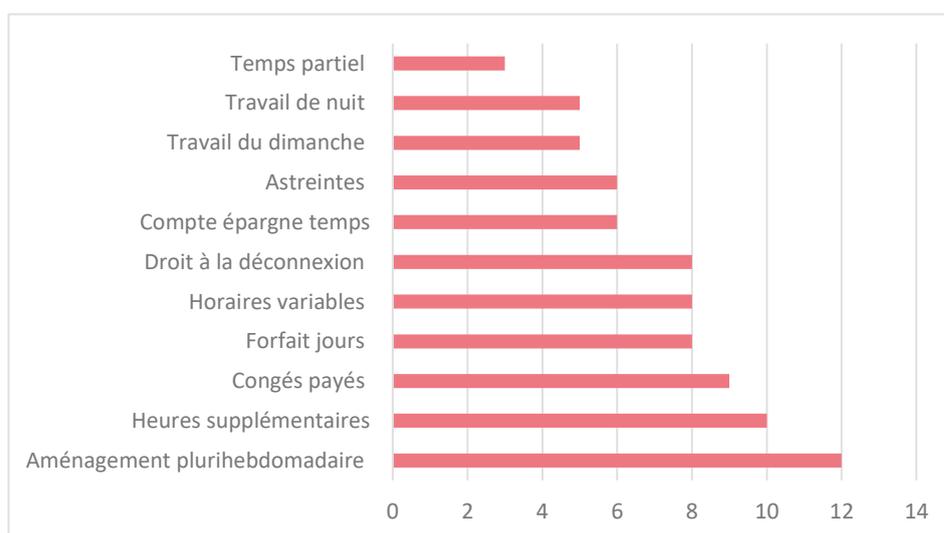


Grille de lecture : 11% des accords analysés ont été conclus pour une durée déterminée.

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 39 accords 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.

Thématiques abordées par les accords à durée déterminée



Grille de lecture : 10 accords conclus pour une durée déterminée contiennent des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

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 sévi en 2020, entraîné deux confinements et impacté sensiblement le fonctionnement de nombreuses entreprises. Cette tendance est d'ailleurs confirmée au niveau national.

En 2019, l'extraction de la base de données Légifrance par le cabinet KYU avait fait ressortir que 551 accords avaient été signés en 2019 par des entreprises de la Branche, tous sujets confondus. En 2020, ce nombre était de 1.595, soit une augmentation de plus de 180 %.

Fort logiquement, une fois le tri des accords effectué pour déterminer ceux entrant dans le champ du rapport, le nombre d'accords revus a été également bien plus élevé en 2020 qu'en 2019 : 356 *versus* 189.

Le nombre élevé d'accords conclus en 2020, en pleine crise sanitaire, peut surprendre au premier abord (surtout s'agissant d'accords qui portent sur des sujets « de fond » en matière de durée du travail et ne sont pas uniquement liés à la gestion de la crise sanitaire).

Il est intéressant de noter que 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 2020 par le Ministère du Travail que 959 accords de branche et 76.650 accords d'entreprise ont été conclus cette année-là, soit un nombre inférieur à 2019 mais supérieur à 2018. Comme le note le Ministère, « *le volume d'accords conclus n'en reste pas moins remarquable, compte tenu des conditions dans lesquelles les partenaires sociaux ont négocié* ».

Ce bilan met en avant plusieurs éléments d'analyse intéressants pour expliquer cette situation.

L'un d'entre eux est relatif à « *l'adaptation du cadre juridique de la négociation collective* » et aux « *mesures d'urgence mises en place dès le mois de mars 2020* », notamment en ce qui concerne les modalités de négociation, de signature et de dépôt des accords qui ont été aménagées.

Interrogées dans le cadre du Questionnaire sur les éventuels aménagements au processus de négociation qui auraient été mis en œuvre du fait du contexte sanitaire, environ trois quart des entreprises répondantes qui ont conclu un accord ont répondu négativement et un quart a répondu positivement (la quasi-totalité de ces entreprises ayant mentionné que les réunions de négociation de l'accord avaient eu lieu à distance ; plusieurs d'entre elles ayant évoqué une pause dans les négociations ; et aucune n'ayant fait état de la possibilité de signer l'accord à distance).

Plusieurs interlocuteurs interrogés par le Prestataire dans le cadre des entretiens menés avec les parties signataires des accords revus ont également mentionné la tenue des réunions de négociation à distance et, dans un cas, la signature de l'accord à distance.

Par ailleurs, ce bilan évoque la négociation collective « *au cœur des réponses apportées à la crise sanitaire, à travers notamment le dispositif mis en place par l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, mobilisable uniquement par accord collectif et, plus tard au cours de l'année 2020, le dispositif d'APLD, également mobilisable uniquement par accord collectif de branche ou d'entreprise* » tout en précisant que « *l'année 2020 ne se résume pas uniquement au dialogue social de crise, même si celle-ci a évidemment eu un impact sur l'agenda de négociation des partenaires sociaux dans les branches comme dans les entreprises* ».



S'agissant de la négociation au sein de la Branche, le volume très important d'accords conclus en 2020 ne s'explique pas uniquement par la négociation liée à la crise sanitaire – qui concerne, schématiquement, la centaine d'accords liés au télétravail, la centaine d'accords relatifs à l'activité partielle et les 375 accords environ relatifs à la gestion de la crise sanitaire su point de vue du temps de travail et des congés payés – puisque 356 accords portent sur des sujets « classiques » d'aménagement de la durée du travail et de congés payés faisant l'objet du présent Rapport.

Interrogée sur le sujet, l'une des Directrices des Ressources Humaines entendue en entretien a expliqué que la crise sanitaire et le confinement avaient été l'occasion de se recentrer sur les sujets importants et, dans le cas de son entreprise, de finaliser la négociation relative à la durée du travail qui avait été initiée plusieurs mois auparavant en consacrant du temps à la rédaction de l'accord. Une autre a signalé que le défaut de suivi des heures de travail, au sujet duquel la société en question avait déjà été alertée par l'inspection du travail, avait posé des problèmes lors de la mise en place de l'activité partielle ce qui avait conduit la société à rendre d'autant plus prioritaire la négociation d'un accord d'entreprise relatif à la mise en place du forfait jours.

Les entreprises ayant négocié un accord en 2020 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.

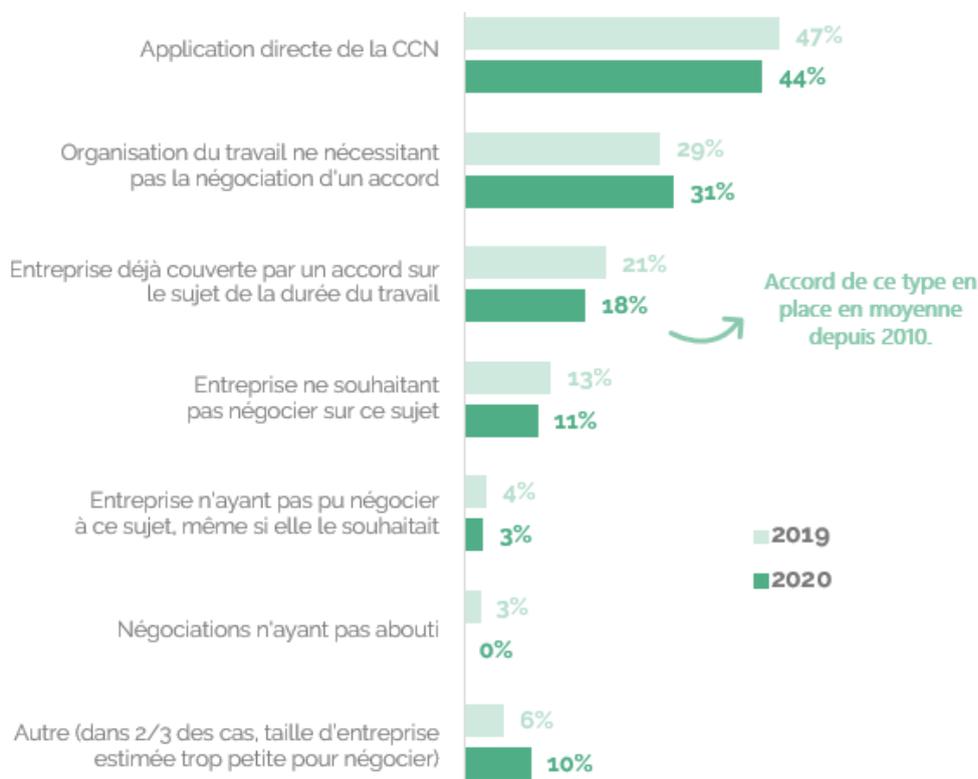
Il n'en demeure pas moins que parmi les 841 entreprises ayant répondu au Questionnaire, seules 50 d'entre elles ont négocié en matière de durée du travail en 2020 et 44 ont conclu un accord.

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 2020 (un comparatif étant fait avec les raisons mentionnées pour l'année 2019).



Raisons évoquées par les entreprises pour ne pas avoir négocié en 2020

Choix multiples possibles



27

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

Pour information, les réponses au Questionnaire permettent de savoir 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 2020 sont la qualité de vie au travail (dans 25% des cas), la rémunération (dans 23% des cas), l'épargne salariale (dans 22% des cas) et la mise en place du comité social et économique (dans 11% des cas).

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

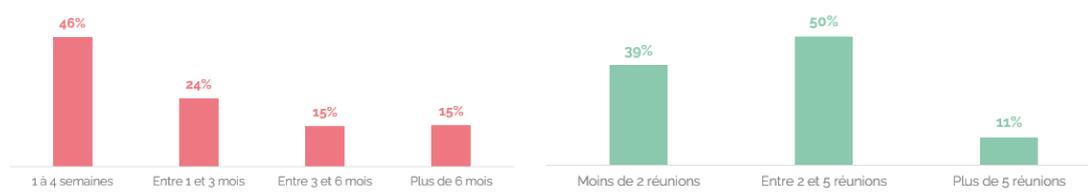
Plusieurs entreprises interrogées ont expliqué que la négociation d'un accord relatif à la durée du travail était intervenue dans un contexte de réorganisation de l'entreprise, notamment sur le plan juridique, ou encore pour réaliser une mise en conformité ou une mise à jour juridique.

D'autres entreprises ont indiqué que cette négociation faisait suite à une demande exprimée par les salariés (en général liée à la mise en place d'une organisation du travail permettant de bénéficier de jours de repos ou à la simplification d'une telle organisation lorsque les règles de calcul des jours de repos étaient perçues comme inéquitables ou trop complexes) ou qu'elle avait pour origine un souci d'améliorer la qualité de vie au travail des salariés ou encore d'accroître l'attractivité de la société (notamment en lui permettant de se démarquer favorablement de ses concurrents).

Enfin, 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 ont répondu qu'elles souhaitent gagner en souplesse dans l'organisation du travail (à 85%), modifier l'organisation du travail (à 28%), se mettre en conformité (à 26%) ou encore uniformiser les pratiques dans l'entreprise (à 23%).

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 2020 ainsi que le nombre de réunions organisées dans ce cadre.



Source : Sondage CPPNI mené en 2022 et portant sur la négociation en 2020 – 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, les entreprises ayant organisé moins de 2 réunions de négociation sont à plus de 85% des entreprises de moins de 50 salariés.

II. Le contenu des accords analysés

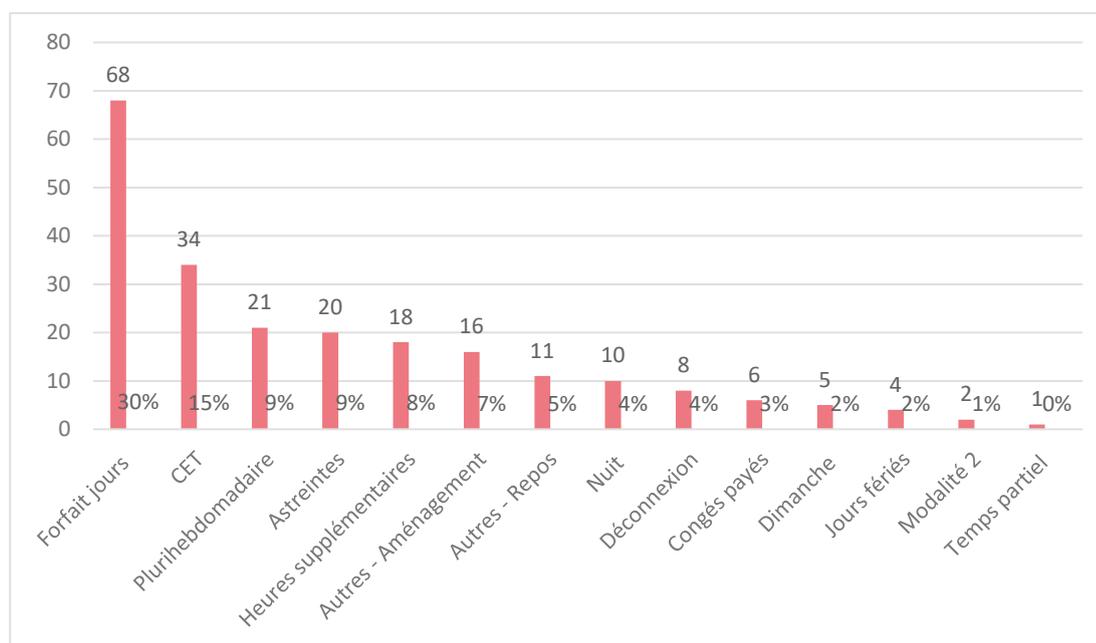
Afin de présenter les thèmes abordés par les accords analysés de façon lisible et exploitable, le Prestataire a choisi de distinguer deux catégories :

- **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 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.



Thèmes des accords monothématiques



Grille de lecture : 68 accords analysés contiennent uniquement des dispositions relatives au forfait jours, ce qui représente 30% 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, comme mentionné ci-dessus, le recours aux accords monothématique peut également s'expliquer par la volonté de dissocier les sujets.

Le forfait jours figure en première place parmi ces sujets d'importance, 68 accords analysés contenant uniquement des dispositions relatives au forfait jours. Suivent le compte épargne temps (33 accords analysés), l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (21 accords analysés), les astreintes (20 accords) et les heures supplémentaires (18 accords).

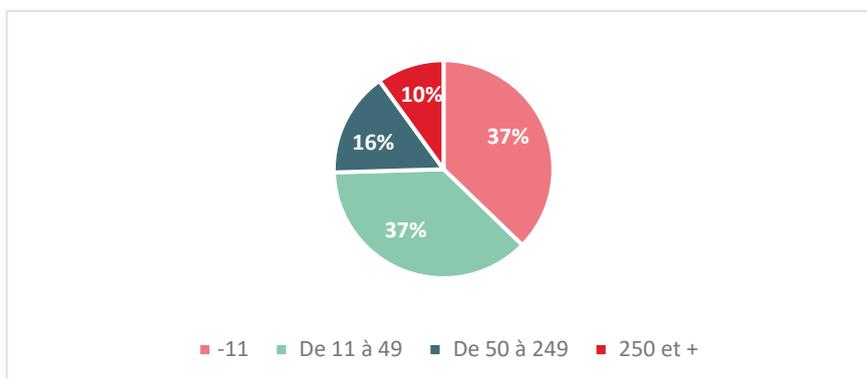
A. Les aménagements du temps de travail

1. Les forfaits annuels en jours

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

160 accords analysés sur 356 contiennent des dispositions relatives au forfait annuel en jours, soit 45 % des accords analysés. En 2019, 45% des accords analysés contenaient également des dispositions relatives au forfait annuel en jours. La conclusion selon laquelle il s'agit d'une modalité d'aménagement du temps de travail à laquelle les entreprises ont massivement recours se confirme donc cette année.

Accords sur le forfait jours par taille d'entreprise



Grille de lecture : Parmi les accords analysés qui contiennent des dispositions relatives au forfait jours, 37% ont été conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés.

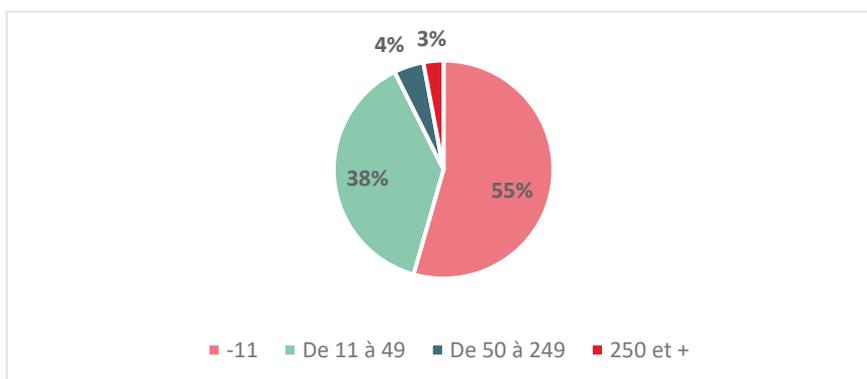
Ce graphique fait clairement ressortir la place prépondérante que prennent les dispositions relatives au forfait annuel en jours dans les accords conclus par des entreprises de petite taille et la proportion plus faible de ces dispositions dans les accords conclus par des entreprises de taille importante, confirmant là encore la tendance observée en 2019.

Ainsi, parmi les accords analysés traitant du forfait annuel en jours, plus de deux tiers d'entre eux (74%) sont conclus par des entreprises de moins de 50 salariés et moins d'un tiers (26%) par des entreprises de plus de 50 salariés. Seuls 10% 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 2019. Ainsi, parmi les accords analysés traitant du forfait annuel en jours, 66% étaient conclus par des entreprises de moins de 50 salariés et 34% par des entreprises de plus de 50 salariés. Seuls 9% des accords relatifs au forfait jours étaient conclus dans des entreprises de plus de 250 salariés.

30

Accords monothématiques sur le forfait jours par taille d'entreprise



Grille de lecture : Parmi les 68 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). Les entreprises de 50 à 249 salariés représentent 4% des accords monothématiques conclus sur le forfait jours et celles de plus de 250 salariés représentent 3% de ces accords seulement.

Le lien étroit entre taille de l'entreprise et conclusion d'un accord monothématique sur le forfait jours qui avait déjà été établi dans le Rapport 2019 se confirme donc. Pour mémoire, en 2019 52% des accords monothématiques sur le forfait jours avaient été conclus par des entreprises de moins de 11 salariés et aucun par des entreprises de plus de 250 salariés.

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 (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 ;

³¹ Art. L. 3121-61 C. trav.

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

³³ Art. L. 3121-63 C. trav.



- 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.

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* ».

³⁴ Art. L. 3121-64 C. trav.

³⁵ Art. L. 3121-65 C. trav.

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

³⁷ Art. L. 3121-58 C. trav.



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 ».

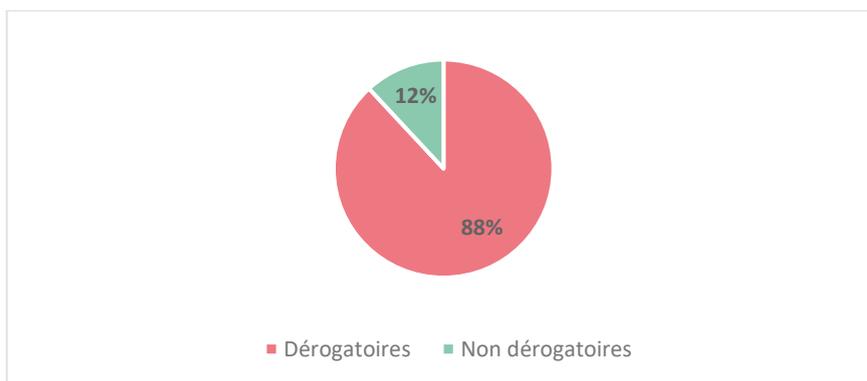
En application des dispositions conventionnelles de Branche, peuvent ainsi conclure une convention de forfait jours :

- 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.

33

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.

Conditions d'entrée dans le forfait jours



Grille de lecture : 88% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours prévoient des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogoires par rapport à l'accord de Branche alors que 12% des accords analysés ne dérogent pas aux conditions fixées par l'accord de Branche.



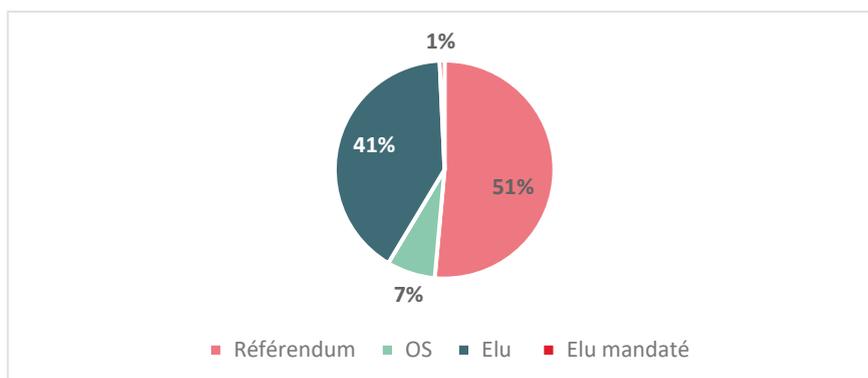
Ces données confirment la tendance observée dans le cadre du Rapport 2019 (85% des entreprises dérogeaient aux conditions d'entrée dans le forfait jours prévues par la Branche) et du Rapport 2018 (89% des accords prévoyaient des conditions d'éligibilité au forfait jours dérogatoires).

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 très majoritairement conclus par référendum (51%) et par des élus non mandatés (41%).

Seuls 7% de ces accords sont signés par des délégués syndicaux. Néanmoins, sur les 18 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 supérieure à celle prévoyant l'application des conditions fixées par la Convention Collective. Ainsi, 10 accords (soit 55%) des accords signés par des délégués syndicaux sont dérogatoires sur ce point alors que 8 accords (soit 45%) ne le sont pas.

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



Grille de lecture : 51% des accords revus prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires sont conclus par référendum.

Ces données sont assez similaires à celles issues du Rapport 2019. Pour mémoire, 42% des accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires avaient été conclu par référendum, 42% avec des élu non mandatés, 13% avec des délégués syndicaux et 4% avec un salarié mandaté.

Les accords qui prévoient des conditions d'éligibilité au forfait jours dérogatoires fixent des limites diverses et variées, parfois en se contentant de reprendre la définition légale des salariés susceptibles d'être soumis à une convention de forfait jours, parfois en fixant une liste (qui peut être indicative ou exhaustive) de postes concernés, et parfois enfin en

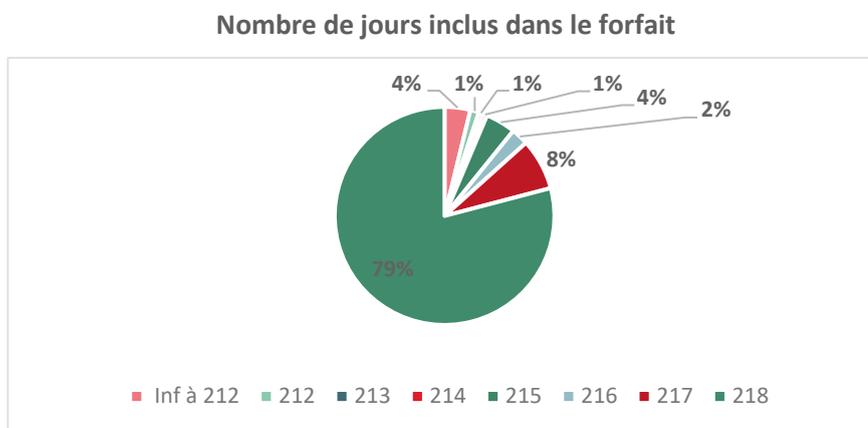


déterminant une limite minimale en termes de classification conventionnelle. *Les constats faits sur ce point sont similaires à ceux détaillés dans le Rapport 2018 et le Rapport 2019, auquel un renvoi est fait pour de plus amples développements.*

Enfin, dans le cadre du Questionnaire, la majorité 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 les conditions d'éligibilité au forfait jours en précisant qu'elles les considéraient trop contraignantes.

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 : 79% 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 79%, le nombre de jours travaillés à 218. 8% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent le nombre de jours travaillés à 217, 2% à 216 et 4% à 215 et à moins de 212 jours par an.

En 2019, 86% des accords fixaient le nombre de jours travaillés à 218. En 2018, cette proportion était plus faible et s'élevait à 71%.

Les accords forfait-jours fixant une durée du travail inférieure à 218 jours sont au nombre de 33 :

- 9 ont été conclus par des entreprises de moins de 11 salariés, parmi lesquelles 60 accords forfait-jours ont été conclus ;
- 10 ont été conclus par des entreprises entre 11 et 49 salariés, parmi lesquelles 25 accords forfait-jours ont été conclus ;
- 8 ont été conclus par des entreprises entre 50 et 249 salariés, parmi lesquelles 26 accords forfait-jours ont été conclus ;
- 6 ont été conclus par des entreprises de plus de 250 salariés, parmi lesquelles 15 accords forfait-jours ont été conclus.

³⁸ Art. L. 3121-64 C. trav.

Les très petites entreprises de moins de 11 salariés sont donc peu enclines à fixer une durée du travail inférieure à 218 jours (15% des accords fixant un nombre de jours travaillés inférieur à 218 seulement et parmi ces derniers, près de 80% prévoient un forfait de 217 jours travaillés par an). Ces données confirment la tendance observée dans le Rapport 2018 et le Rapport 2019, à savoir que les accords fixant une durée du travail inférieure à 218 jours étaient très minoritaires dans les entreprises de moins de 11 (ils représentaient 17% des accords en 2019). Cette donnée pourrait être liée au fait que les accords en question ont été adoptés par référendum, ce qui peut impliquer qu'il n'y a pas de véritable négociation du contenu de l'accord.

Les entreprises de plus de 11 salariés sont plus enclines à fixer une durée du travail inférieure à 218 jours. C'est ainsi le cas de 40% des accords forfait-jours conclus dans des entreprises entre 11 et 49 salariés et de plus de 250 salariés et de 30% des accords forfaits-jours conclus dans des entreprises entre 50 et 249 salariés.

Le nombre de jours travaillés impactant directement le nombre de jours de repos dont bénéficient les salariés, les différences qui viennent d'être relevées sont de nature à créer des disparités en matière de conditions de travail entre les très petites entreprises (employant moins de 11 salariés) de la Branche et les autres.

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 :

- Environ 75% de ces accords (ce qui représente plus d'une centaine d'accords) ne prévoient aucune disposition spécifique relative à la rémunération des salariés en forfait jours.
- 5 accords prévoient une majoration du minimum conventionnel de 10%. 3 de ces accords sont conclus avec des élus et 2 par référendum.
- 6 accords prévoient une majoration du minimum conventionnel de 15%. La moitié de ces accords est conclu avec des élus et l'autre par référendum.
- 15 accords (soit plus de 10% des accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires) prévoient une majoration du minimum conventionnel de



20%, probablement en référence aux dispositions de la Convention Collective. 8 d'entre eux sont conclus avec des élus et 7 par référendum.

- 2 accords prévoient une rémunération minimale sous forme de montant annuel pour les salariés en forfait jours (47.500 euros bruts dans l'un et entre 30.000 et 50.000 euros bruts en fonction de l'ancienneté et de la classification dans l'autre). Ces accords sont conclus avec des élus.
- Un accord prévoit que la rémunération des salariés au forfait jours doit au moins être égale à un plafond annuel de la sécurité sociale (soit, pour information, 41.136 euros en 2020). Cet accord est conclu par référendum.
- Enfin, un accord prévoit que les salariés au forfait jours perçoivent au moins, quelque que leur classification, une rémunération égale au minimum conventionnel attaché à la position 2.3 coefficient 150 (ce qui correspond, depuis le 1^{er} novembre 2020, à une rémunération annuelle de 37.476 euros bruts). Cet accord est conclu par référendum.

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 travail³⁹.

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 déconnexion⁴⁰. 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 jours⁴¹.

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 (conгés payés, jours fériés, jours non

³⁹ Art. L. 3121-60 C. trav.

⁴⁰ Art. L. 3121-64 C. trav.

⁴¹ Art. L. 3121-65 C. trav.



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 70% des accords analysés prévoient la tenue d'un entretien individuel par an et 30% la tenue de deux entretiens individuels annuels (en 2019 environ 60% des accords prévoyaient un entretien et environ 40% en prévoyaient deux). Deux accords prévoient cette année (ce n'était pas le cas en 2019) la tenue de plus de deux entretiens annuels sur le forfait jours. L'un de ces accords prévoit « *un point semestriel visant à définir des indicateurs de suivi, complété d'un point trimestriel plus informel, centrés sur ce sujet, seront institués afin d'analyser la répartition de la charge de travail et la faire évoluer afin qu'elle respecte le forfait imparti dans des conditions correctes de réalisation* ». L'autre prévoit la tenue de trois entretiens annuels.

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.

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.

38

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 ans⁴² 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 branche⁴³.

⁴² Sous réserve qu'un accord de branche l'autorise (Art. L. 3121-44 C. trav.).

⁴³ 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.).



Cet accord doit prévoir⁴⁴ :

- 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 jours⁴⁵.
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

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 supplémentaires⁴⁶:

- 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 consécutifs⁴⁷. 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)⁴⁸ ;
- 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'entreprise⁴⁹.

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 :

⁴⁴ Art. L. 3121-44 C. trav.

⁴⁵ Art. L. 3121-47 C. trav.

⁴⁶ Art. L. 3121-41 et L. 3121-44 C. trav.

⁴⁷ Article 2 – Chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 conclu au sein de la Branche.

⁴⁸ Article 1– Chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 conclu au sein de la Branche.

⁴⁹ Chapitre 3 de l'accord du 22 juin 1999 conclu au sein de la Branche.



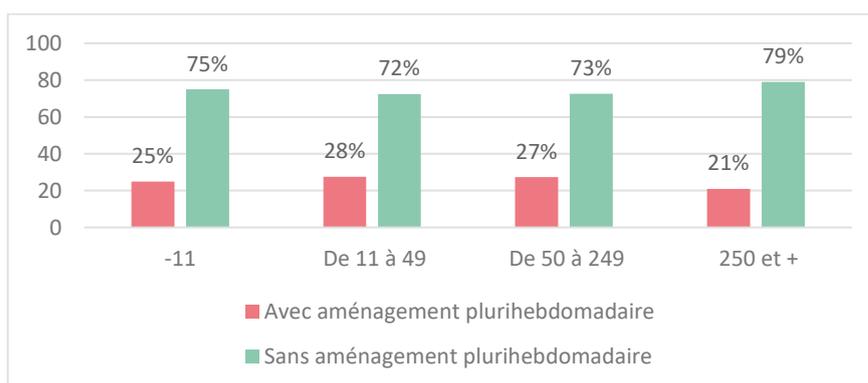
- Octroyer des jours de repos supplémentaires pour ramener la durée du travail à une moyenne de 35 heures sur la période de référence, globalement sur l'année (ci-après « **Annualisation** »).
- Prévoir des périodes d'activités hautes qui viennent compenser des périodes basses avec fixation d'une limite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

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. Près de 25 % des accords analysés mettent en place ce type d'aménagement, ce qui représente une part légèrement inférieure à celle constatée l'année dernière.

Le graphique ci-dessous permettrait de constater que les grandes entreprises (plus de 250 salariés) sont légèrement moins séduites par ce type d'aménagement.

Aménagement pluri-hebdomadaire par taille d'entreprise



40

Grille de lecture : 25% des entreprises de moins de 11 salariés ayant conclu un accord portant sur l'aménagement du temps de travail en 2020 ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail. 28% des entreprises employant entre 11 et 49 salariés et ayant conclu un accord portant sur l'aménagement du temps de travail en 2020 ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail.

A l'exception de deux accords, 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 (près de 80%) 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).

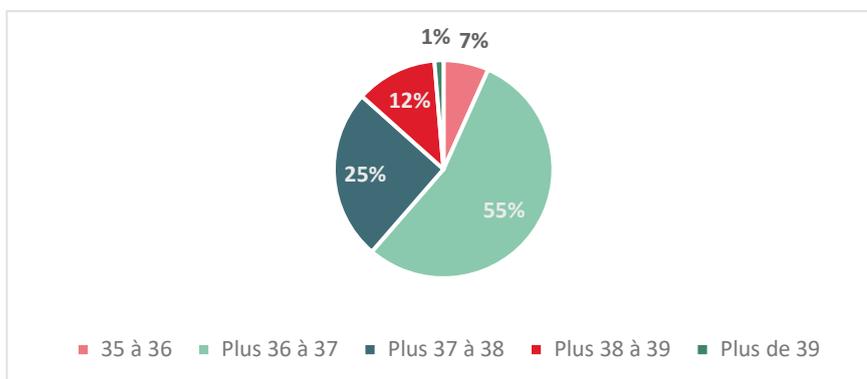
Deux des accords analysés fixent une période de référence d'une durée inférieure :

- par cycles de 4 semaines ;
- par période de 16 semaines.

L'ensemble des accords analysés prévoit 1607 heures comme limite annuelle (ou 35 heures sur une période inférieure pour les 2 accords mentionnés ci-dessus prévoyant également une période inférieure).



Nombre d'heures de travail hebdomadaires



Grille de lecture : 7% 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.

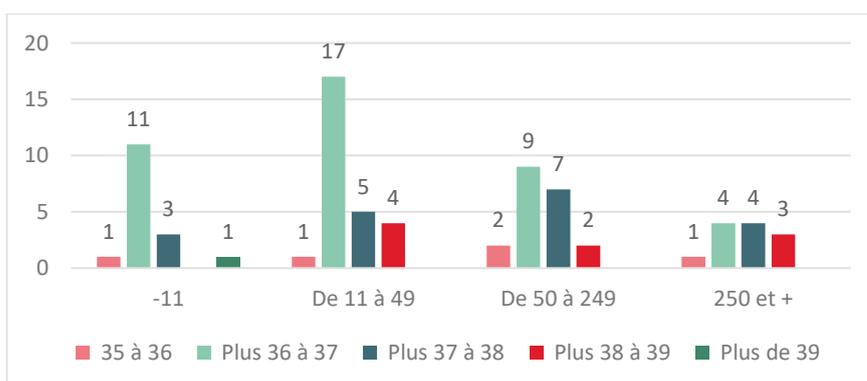
Certains accords analysés prévoient la coexistence de plusieurs aménagements pluri-hebdomadaires en fonction des services/des salariés concernés :

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

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 en 2018 et en 2019.

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 apparaissent 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

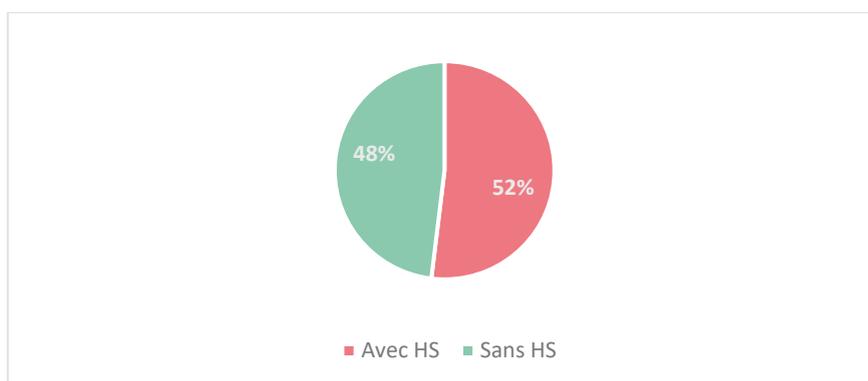


Grille de lecture : Dans les entreprises de moins de 11 ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2020 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, 1 entreprise a fixé une durée hebdomadaire entre 35 et 36 heures, 11 entreprises ont fixé une durée hebdomadaire entre 36 et 37 heures, 3 entreprises ont fixé une durée hebdomadaire entre 37 et 38 heures et 1 entreprise à plus de 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 2020 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail ont également majoritairement négocié sur les heures supplémentaires (52%)**. Cette tendance confirme celles observées les années précédentes.

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



42

Grille de lecture : Dans les entreprises ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2020 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, 52% des entreprises ont également négocié sur les heures supplémentaires et 48% 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 certaine souplesse sur ce point.

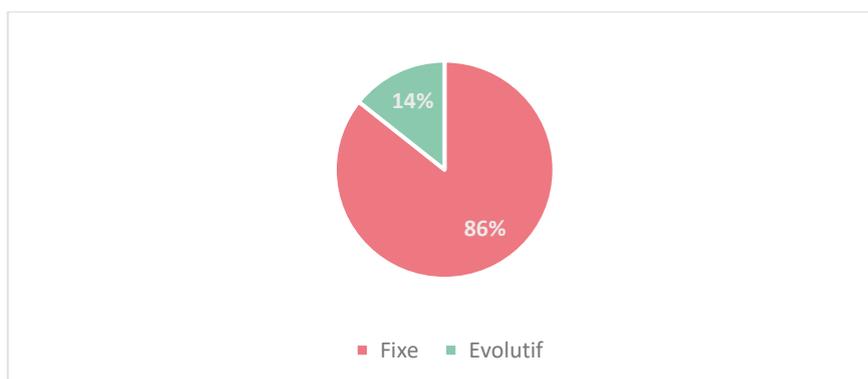
Les dispositions prévues en matière d'Annualisation afin de ramener en moyenne la durée du travail à la durée légale

Plus de 71 % 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 ».

Le graphique ci-dessous permet d'analyser la méthode de détermination des nombres 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 2020 et ayant mis en place une Annualisation du temps de travail, 86 % d'entre elles prévoient que le nombre de JRTT dont bénéficient les salariés est fixe et 14 % des entreprises prévoient que ce nombre est évolutif et calculé en début de période selon des modalités de calcul conformes aux dispositions légales.

43

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.

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, ce qui était déjà le cas en 2019 et en 2018.



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, d'établir une notice explicative concernant les modalités pratiques de fonctionnement de ce dispositif (en particulier concernant les modalités d'attribution des jours de repos supplémentaire) en fournissant quelques exemples.

Un recours limité à la « Modulation »

Seule une vingtaine d'accords analysés représentant un peu plus de 20 % des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail institue une Modulation. Cette proportion est équivalente à celle observée les années précédentes.

La répartition des entreprises ayant mis en place une Modulation par voie d'accord en fonction de leur secteur d'activité est, sur la base des informations disponibles sur Légifrance, la suivante : 8 interviennent dans le secteur de l'ingénierie, 5 dans le numérique, 4 dans le domaine des études et le conseil, 2 dans le secteur des foires et salons et 2 ont une activité de siège social ou holding.

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 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.
- 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 7 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 rarement fixées dans les accords : 2 accords prévoient des limites hautes entre 48 heures et 38 heures et basse entre 0 et 28 heures en passant par 16 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 trois 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.
- Un mixte entre la Modulation et l'Annualisation (deux accords) : la durée du travail varie entre au cours de la période de référence et il est également recouru à l'attribution de jours de repos supplémentaires pour ramener la durée du travail hebdomadaire à 35 heures en moyenne.

45

3. Les forfaits atypiques, de type modalité 2

L'une des spécificités de la Convention Collective de Branche 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)⁵⁰.

⁵⁰La 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 dizaine d'accords analysés traite de la modalité 2 en tant que telle.

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

Ainsi :

- 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. Un accord mentionne uniquement le fait que les parties souhaitent « *appliquer pleinement et directement la modalité 'réalisation de missions', dite 'modalité 2'* ».
- Deux accords mentionnent la majoration de 15% du minimum conventionnel sans faire référence au plafond annuel de la sécurité sociale.
- 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 que cette condition s'applique, pour les salariés concernés, « *au jour de leur entrée dans la modalité, sans que cela ne constitue une condition de suivi de leur rémunération qui ne peut être indexée sur le PASS* ».
- Un accord prévoit d'abaisser le seuil d'entrée dans la modalité 2 à hauteur de 38.000 euros bruts par an.
- Un accord n'évoque pas les critères d'entrée dans cette modalité ni la rémunération due aux salarié concernés.
- Enfin, un accord prévoit qu' « *afin de se conformer aux dispositions de l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail qui réserve cette modalité d'aménagement du temps de travail aux ingénieurs et cadres avec une rémunération annuelle au moins égale au plafond de la sécurité sociale, il a été décidé de fixer*



une rémunération correspondant à 125% du salaire minimal conventionnel afin de faire bénéficier de ce dispositif à une plus large catégorie de salariés de l'entreprise ».

Aucun accord revu n'étend la possibilité d'appliquer la modalité 2 à des ETAM (alors que c'était le cas de la plus de la moitié des accords qui contenaient des dispositions relatives à la modalité 2 en 2019).

S'agissant du nombre de jours travaillés, plusieurs accords prévoient un nombre de jours inférieur à ce qui est prévu par la Convention Collective (215 jours dans un accord, 217 jours dans un autre, et 218 jours dans quatre 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.

Par ailleurs, dans le cadre du volet qualitatif de l'étude, quelques entreprises ont indiqué qu'une clarification de la modalité 2 de la part de la Branche serait souhaitable dans la mesure où elles n'étaient pas certaines de comprendre son fonctionnement.

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.

47

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

Deux 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 1607 et 1790 heures) sont réparties sur 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 1677 heures réparties sur 218 jours, les heures supplémentaires comprises dans le forfait donnant lieu à une majoration de 10%. Un autre accord prévoit que la durée annuelle de travail pour un salarié à temps plein est de 1.831 heures maximum soit 1.607 heures de base et 224 heures supplémentaires rémunérées au taux de 25%, et précise que ces heures sont réparties sur 218 jours de travail (en conséquence, la durée hebdomadaire moyenne de travail s'élève à 42 heures). Cet accord propose plusieurs formules de temps partiel avec un volume inférieur d'heures de travail réparti sur un nombre inférieur de jours de travail (pour les salariés à 90% : 1.648 heures sur 196 jours ; pour les salariés à 80% : 1.465 heures sur 174 jours ; pour les salariés à 70% : 1.282 heures sur 153 jours).

Par ailleurs, plusieurs accords mettent en place des forfaits en heures (mensuels ou annuels) tout en prévoyant l'octroi de jours de repos.

Un accord prévoit que les ETAM sont soumis à un forfait mensuel de 169 heures (ce qui correspond à 39 heures par semaine), mis en œuvre par la conclusion d'une convention individuelle de forfait, avec la majoration des heures supplémentaires au taux légal de 25%.



En sus, les salariés concernés bénéficient de 9 jours de repos forfaitaires par année civile.

Deux accords conclus au sein d'entreprises faisant visiblement partie du même groupe prévoient qu'est institué un forfait sur la base d'une durée annuelle fixée, au maximum, sur la période de référence qui est l'année civile et compte tenu d'un droit intégral à congés, à 1.705 heures. Les salariés concernés par ce forfait, décrit dans l'accord comme « *issu d'une combinaison entre un dispositif de décompte de la durée du travail à l'année, et un système de jours de repos sur l'année* » travaillent 39 heures par semaine et bénéficient de 10 jours qualifiés « *de RTT* » par année civile. Les heures supplémentaires comprises dans le forfait sont majorées à 25%.

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

A titre d'exemple, un accord prévoit une durée du travail de 38h50 par semaine avec la compensation des heures supplémentaires qui se fait en partie par l'attribution de jours de repos dans l'année (pour deux heures supplémentaires par semaine comprises dans la convention de forfait, ce qui se traduit par l'octroi de 12 jours de repos par an) et en partie par la rémunération d'heures supplémentaires avec une majoration de 15% « *calculée sur la base de la classification de la convention collective* ».

Un autre accord prévoit une durée du travail de 40 heures et précise que les cinq heures supplémentaires sont payées en « *salaire stricto sensu pour la partie non majorée de l'heure et en repos compensateur de remplacement pour la majoration* », ce qui permet aux salariés concernés de bénéficier de 8,5 jours de repos par an.

Une quinzaine 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.

Dans la majorité des cas, les heures supplémentaires incluses dans les forfaits sont rémunérées aux taux légaux. Dans quelques accords, la signature d'une convention individuelle de forfait avec chaque salarié concerné n'est pas explicitement rappelée.

Enfin, très peu d'accords mettent en place un forfait annuel en heures « classique » (c'est-à-dire qui ne soit pas assorti d'une limite de jours travaillés sur l'année ou complété de l'octroi de jours de repos, selon la formulation choisie).

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 38 accords sur 356, soit légèrement plus de 10% des accords analysés, contiennent des dispositions portant sur le temps partiel. Cette proportion est inférieure à celle de l'année dernière (19%) pour revenir au niveau de celle de 2018.

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 heures⁵¹.
- 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 contractuelle⁵². 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 travail⁵³.
- 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'accord⁵⁴.

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 de travail, des taux de majoration des heures complémentaires, ainsi que pour la mise en place, par avenant, des dispositifs de compléments d'heures⁵⁵.

⁵¹ Art. L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 C. trav.

⁵² Art. L. 3123-8, L. 3123-9, L. 3123-20 et L. 3123-28 C. trav.

⁵³ Art. L. 3123-21 et L. 3123-29 C. trav.

⁵⁴ Art. L. 3123-12, L. 3123-24 et L. 3123-31 C. trav.

⁵⁵ Art. L. 2253-1 C. trav.



La Convention Collective de la Branche ne prévoit que très peu de dispositions sur le temps partiel⁵⁶ :

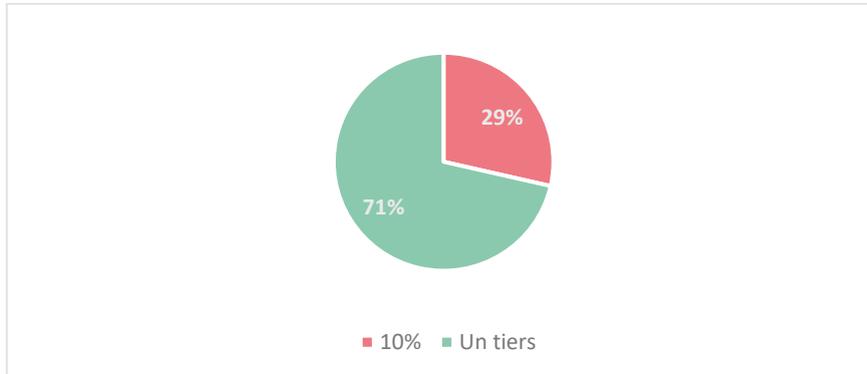
- Limitation du nombre et de la durée de l'interruption d'activité : les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut être supérieure à 1 heure.
- Délai de prévenance en cas de modification des horaires de travail : 3 jours⁵⁷.
- Nombre d'heures complémentaires pouvant être portées à 33% du temps de travail de base⁵⁸.

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 2018).

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 : 71% 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 de celles observées en 2019 et identiques à celles constatées en 2018. Il ressort du graphique ci-dessus que sur les accords prévoyant des dispositions sur le nombre limite d'heures complémentaires pouvant être effectuées par un salarié à temps partiel :

⁵⁶ Chapitre 9 de l'accord du 22 juin 1999.

⁵⁷ Disposition exclue de l'arrêté d'extension.

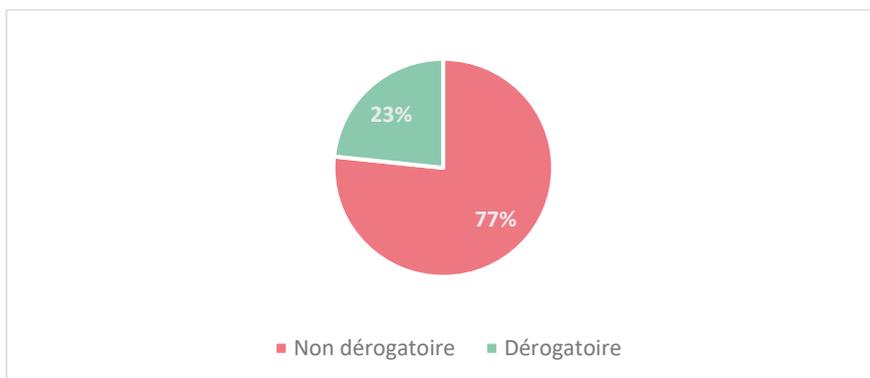
⁵⁸ Disposition exclue de l'arrêté d'extension.



- 29% reprennent la limite légale à défaut d'accord ou ne prévoit pas de limite propre, soit 10% de la durée contractuelle de travail ;
- 71 % 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 : 23 % des accords analysés portant notamment sur le temps partiel fixent un taux de majoration dérogatoires concernant le paiement des heures complémentaires.

51

Seuls 7 accords (23%) – 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 :

- 3 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 : 15% pour les heures effectuées dans la limite de 10% de la durée contractuelle et 25% pour les heures effectuées jusqu'au tiers de la durée contractuelle.

Le temps partiel annualisé

Une quinzaine d'accords (soit environ un 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 comparable à l'année 2019.

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 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.

52

5. Les heures supplémentaires

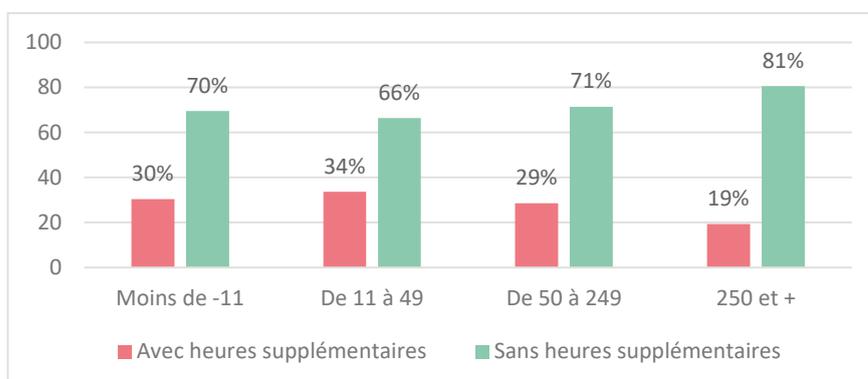
Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale de travail (35 heures) ou de la durée considérée comme équivalente. Ces heures ouvrent droit à une majoration salariale ou à un repos compensateur.

En matière d'heures supplémentaires, le champ de la négociation d'entreprise est vaste, ce qui explique certainement que plus de **29 % des accords analysés contiennent des dispositions sur les heures supplémentaires**, cette proportion étant inférieure à celle de l'année dernière (40%) et proche de celle de 2018 (30%). En substance, sur l'ensemble des années analysées depuis 2018, une proportion environ du tiers des accords prévoient 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 moins de 250 salariés 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.

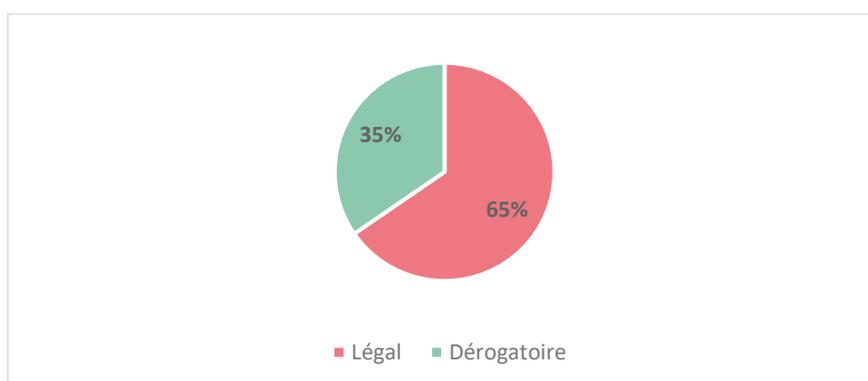
Le taux de majoration des heures supplémentaires

La loi autorise les entreprises à prévoir un taux de majoration des heures supplémentaires spécifiques, lequel ne peut être inférieur à 10%⁵⁹. A défaut, ce taux est de 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes⁶⁰.

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 ETAM⁶¹.

53

Taux de majoration des heures supplémentaires



Grille de lecture : 35% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient des taux de majoration des heures

⁵⁹ Art. L. 3121-33 C. trav.

⁶⁰ Art. L. 3121-36 C. trav.

⁶¹ Article 33 de la Convention Collective de Branche.

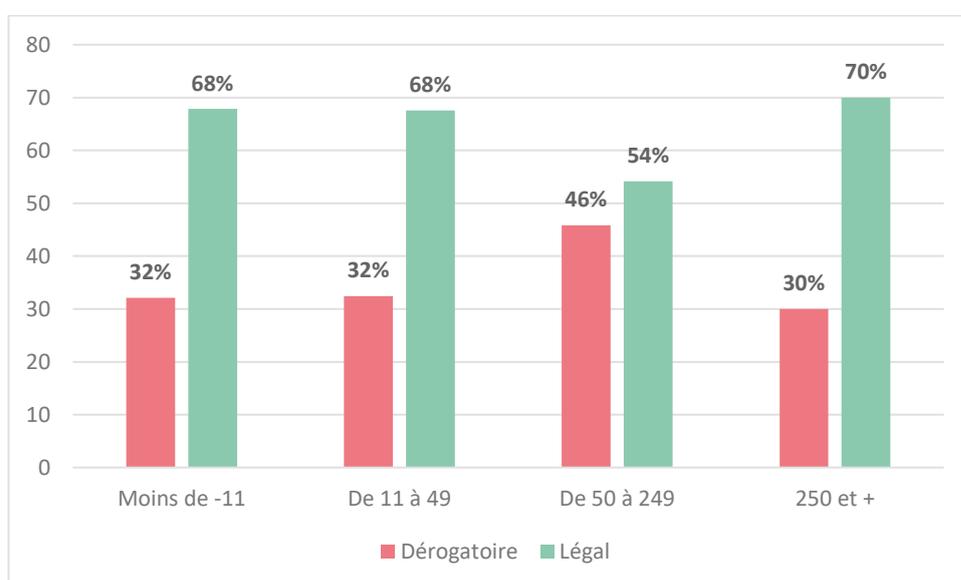


supplémentaires dérogatoires.

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, le taux applicable est le taux légal, à défaut de disposition contraire, ainsi les accords concernés ont été comptabilisés dans les accords prévoyant le taux de majoration légal.

Une large majorité (65 %) des accords analysés prévoyant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit ou applique les taux légaux supplétifs de majoration des heures supplémentaires. Cette proportion est supérieure aux années précédentes.

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, 32% prévoient des taux dérogatoires et 68% des taux légaux.

Contrairement aux années précédentes, il ne ressort pas du graphique ci-dessus que les entreprises de plus petite taille négocieraient davantage leur propre taux de majoration des heures supplémentaires. Ainsi, seules 32% des entreprises de moins de 11 salariés et 32% des entreprises entre 11 et 49 salariés ayant conclu un accord abordant la question des heures supplémentaires ont prévu un taux de majoration dérogatoire. Ce sont les entreprises entre 50 et 249 salariés qui sont les plus enclines à négocier un taux de majoration des heures supplémentaires dérogatoire (46% d'entre elles ayant conclu un accord portant sur les heures supplémentaires), les entreprises de plus de 250 étant les moins enclines à le faire (30%).

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



- Une large majorité des accords (près de 64 %) 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% (9 accords,) ou à 25% (6 accords).
 - o Une proportion sensible d'accords le fixe à 15% (6 accords).
 - o Un accord fixe ce taux à 50% et un accord à 20%.
- L'autre partie des accords (environ 26%) 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 50% 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 120ème heure ou à partir de la 260ème 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 collectif⁶².

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 personnel⁶³.

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 concernés⁶⁴.

Près de 65% 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.

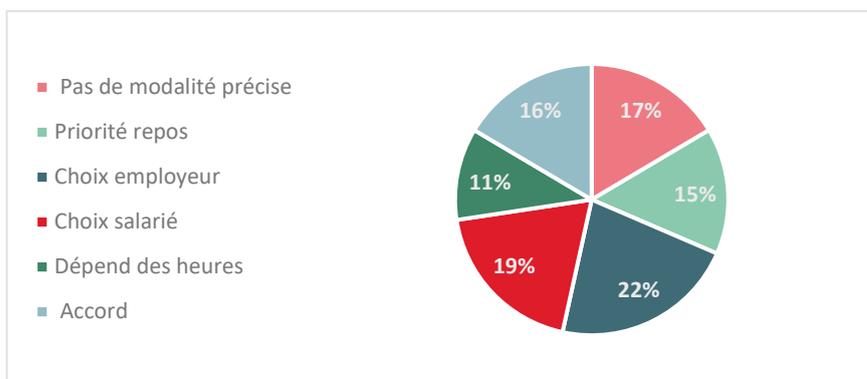
⁶² Art. L. 3121-33 C. trav.

⁶³ Art. L. 3121-37 C. trav.

⁶⁴ Chapitre 4 – Article 1 de l'accord du 22 juin 1999.



Modalités du repos compensateur



Grille de lecture : 22% 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, 19% au choix du salarié.

Il ressort du graphique ci-dessus que :

- 17% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires ne prévoient aucune disposition particulière concernant le repos compensateur de remplacement.
- Certains accords fixent une règle de priorité entre le paiement et le repos compensateur de remplacement : 15% 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 (22%) ou de celui du salarié (19%).
- D'autres accords (13%), au contraire, indiquent qu'une telle substitution ne pourra être mise en œuvre que par un accord entre le salarié concerné et l'employeur.
- Enfin, certains accords (16%) prévoient que la substitution d'un repos compensateur de remplacement au paiement dépend des heures supplémentaires concernées.

56

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 repos⁶⁵. Ce contingent est fixé conventionnellement⁶⁶, à défaut il est fixé légalement à 220 heures⁶⁷, 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 ETAM⁶⁸. 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

⁶⁵ Art. L. 3121-30 C. trav.

⁶⁶ Art. L. 3121-33 C. trav.

⁶⁷ Art. L. 3121-39 et D. 3121-14-1 C. trav.

⁶⁸ Article 33 de la Convention Collective de Branche.



autorisation de l'inspecteur du travail). Il est également prévu qu'à défaut d'annualisation du temps de travail, le contingent de 130 heures prévu par la Branche devrait être réajusté en fonction des nouvelles dispositions légales, sans autre précision⁶⁹.

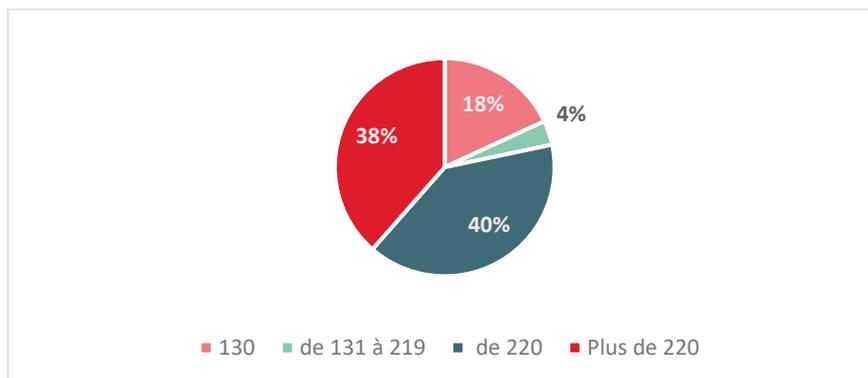
Il ressort des accords analysés que les entreprises ayant négocié sur le contingent ont très majoritairement opté pour un contingent annuel supérieur à celui de la Branche.

Une proportion significative d'accord (40%) ont fixé ce contingent annuel à 220 heures, chiffre égal à celui du contingent légal supplétif, ce qui correspond aux constatations effectuées au titre de l'année 2019.

Les entreprises ayant fixé le contingent annuel au-delà de 220 heures l'ont fixé majoritairement à 250 ou 300 heures.

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



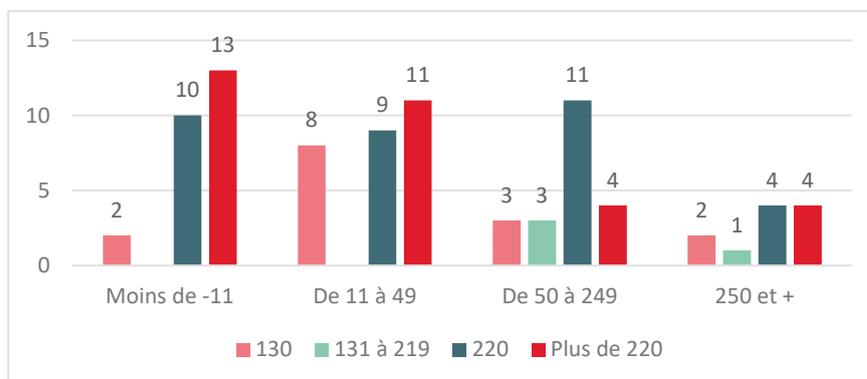
Grille de lecture : 4% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires fixent un contingent annuel entre 131 et 219 heures, 40% fixent un contingent égal à 220 heures et 38% fixent un contingent supérieur à 220 heures.

Le graphique ci-dessous permet de constater qu'il n'existe pas forcément de lien évident entre la taille de l'entreprise et la négociation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Il apparaît uniquement que les petites et moyennes entreprises ont tendance à prévoir un contingent élevé, probablement dans l'objectif de maîtriser le coût du travail et de bénéficier d'une certaine souplesse.

⁶⁹ Article 2 du Chapitre 4 de l'accord du 22 juin 1999.



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 heures et 13 au-delà de 220 heures.

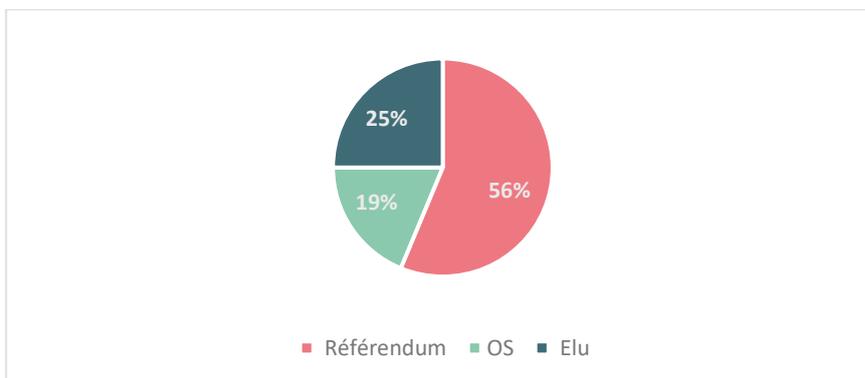
Focus sur les accords fixant un contingent supérieur à 220 heures

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. Il apparaît que les proportions sont comparables à celles concernant l'ensemble des accords analysés à l'exception du référendum. En effet, les accords fixant un contingent annuel supérieur à 220 heures sont majoritairement (56%) conclus par référendum alors que la proportion de ces accords sur l'ensemble des accords analysés dans le cadre du Rapport n'est que de 34%.

58

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

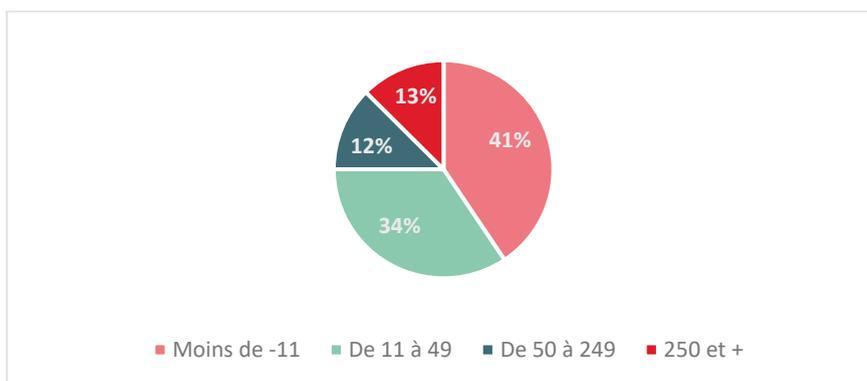


Grille de lecture : 56% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires et prévoyant un contingent annuel supérieur à 220 heures ont été conclus par référendum, 25 % avec des élus et 19% avec des représentants syndicaux.



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 (75 %).

Taille des entreprises prévoyant un contingent supérieur à 220 heures



Grille de lecture : 41 % 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 peut uniquement être relevé que 27 % de ces accords prévoient du travail de nuit et/ou le week-end ce qui pourrait expliquer que ces contraintes organisationnelles justifient de vouloir bénéficier de la souplesse offerte par un contingent significatif. Il a également été constaté que plusieurs accords faisant référence à des forfaits hebdomadaires ou mensuels en heures prévoyaient par ailleurs des contingents d'heures supplémentaires très élevés (370, 390 et 500 heures par exemple).

59

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)⁷⁰. A défaut d'accord, les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par décret⁷¹.

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

Plus 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.

⁷⁰ Art. L. 3121-33 et L.3121-38 C. trav.

⁷¹ 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)⁷².

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 économique⁷³.

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.

Parmi les accords analysés, une trentaine contient 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 semaine⁷⁴ ;
- la durée maximale moyenne de 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives⁷⁵.

⁷² Art. L.3133-11 C. trav.

⁷³ Art. L.3133-12 C. trav.

⁷⁴ Art. L. 3121-20 C. trav.

⁷⁵ 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 consécutives⁷⁶.

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 analogue à l'année 2019, peu d'entreprises dérogent aux durées maximales hebdomadaires et/ou quotidiennes de travail. Seuls 8 accords sur les 356 analysés se saisissent de cette possibilité:

- L'ensemble des accords déroge à la durée maximale de travail quotidien légalement fixée à 10 heures en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise⁷⁷ : tous les accords sauf un, qui la porte à 10,5 heures, la portent à 12 heures.
- 5 accords dérogent à la durée maximale hebdomadaire de travail la portant à 46 heures sur 12 semaines.

61

Par ailleurs, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives⁷⁸. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, peut déroger à la durée minimale de repos quotidien dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des d'activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées⁷⁹. Deux accords analysés ont recours à cette possibilité en y dérogeant dans la limite de 9 heures.

⁷⁶ Art. L. 3121-23 C. trav.

⁷⁷ Art. L. 3121-19 C. trav.

⁷⁸ Art. L. 3131-1 C. trav.

⁷⁹ Art. L. 3131-2 C. trav.



B. La gestion des temps de repos

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

Près de 11% des accords analysés prévoient des dispositions concernant le travail le dimanche et/ou le samedi et/ou les jours fériés, étant précisé que la très large majorité de ces accords portent simultanément sur ces organisations spécifiques.

Les dérogations au repos dominical

Le principe du repos dominical est fixé légalement⁸⁰. Plusieurs dérogations à ce principe peuvent exister : (i) des dérogations permanentes de droit basées sur une logique sectorielle⁸¹ ou un champ géographique, (ii) des dérogations conventionnelles dans le secteur de l'industrie⁸² et (iii) des dérogations sur autorisations administratives (accordées par le maire ou le préfet)⁸³.

La Convention Collective de Branche prévoit, en sus des dispositions spécifiques afférentes au secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès⁸⁴, 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)⁸⁵. 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 salarié⁸⁶.
- Les jours fériés sont non travaillés et payés et en cas de dérogation à ce principe, les jours fériés travaillés doivent donner lieu à récupération⁸⁷. 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 consécutives⁸⁸. 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 légales⁸⁹.

62

Une part comparable d'entreprise a recours au travail le dimanche de manière exceptionnelle ou habituelle, étant précisé que certaines entreprises ont recours à cette organisation tant de manière exceptionnelle qu'habituelle.

⁸⁰Art. L. 3132-3 C. trav.

⁸¹Art. L. 3132-12, L. 3132-24 et L. 3132-25 C. trav.

⁸²Art. L. 3132-14 C. trav.

⁸³Art. L. 3132-20 et L. 3132-26 C. trav.

⁸⁴Accord du 5 juillet 2001.

⁸⁵Article 35.3 de la Convention Collective de Branche.

⁸⁶Article 35.1 de la Convention Collective de Branche.

⁸⁷Article 1 du Chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999.

⁸⁸Article 37 de la Convention Collective de Branche.

⁸⁹Article 36 de la Convention Collective de Branche.



Il résulte des accords analysés prévoyant des dispositions concernant le travail dominical (33 accords) que :

- La très large majorité de ces accords (75%) précise les raisons justifiant une dérogation au repos dominical, ce qui constitue une amélioration notable par rapport aux constatations effectuées lors des années précédentes :
 - o 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.
 - o 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, etc.
 - o Certains accords précisent uniquement que la dérogation au repos dominical est nécessaire afin d'assurer la continuité du service 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.
- Concernant les modalités d'organisation du travail le dimanche, une majorité des accords fait appel au volontariat avec des dispositifs plus ou moins contraignants.
- Deux tiers des accords analysés se réfère aux contreparties prévues au niveau de la Branche et prévoit une majoration salariale de 100% pour les heures travaillées le dimanche.
- Concernant le tiers restant des accords, les contreparties sont très hétérogènes :
 - 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.

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 servent de référence.



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 chômé⁹⁰. Il appartient à la négociation collective (en priorité au niveau de l'entreprise) de déterminer les jours fériés chômés⁹¹. 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 favorables⁹². 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)⁹³ ;
- 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 consécutives⁹⁴.

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 portent essentiellement sur les modalités de ce travail les jours fériés ainsi que les contreparties prévues pour un travail les jours fériés:

⁹⁰ Art. L. 3133-4 C. trav.

⁹¹ Art. L. 3133-3-1 C. trav.

⁹² Art. L. 3133-3 C. trav.

⁹³ Article 35.3 de la Convention Collective de Branche.

⁹⁴ Article 37 de la Convention Collective de Branche.



- 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 heures⁹⁵. A défaut d'accord collectif, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit⁹⁶.

Le recours au travail de nuit doit être prévu par accord collectif lequel doit fixer⁹⁷ :

- 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)⁹⁸;
- 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 ETAM⁹⁹. 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 hiérarchique¹⁰⁰.

⁹⁵ Art. L. 3122-2 C. trav.

⁹⁶ Art. L. 3122-20 C. trav.

⁹⁷ Art. L. 3122-15 C. trav.

⁹⁸ Art. L. 3122-1 C. trav.

⁹⁹ Article 36 de la Convention Collective de Branche.

¹⁰⁰ Article 37 de la Convention Collective de Branche.



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 conventionnel¹⁰¹.

20 accords (un nombre proche de celui de l'année dernière), soit plus de 5% des accords analysés, prévoient des dispositions afin d'encadrer le travail de nuit. Près de la moitié des accords portant sur le travail de nuit font référence à un travail de nuit exceptionnel.

Concernant la définition de la période de travail de nuit, elle varie très légèrement en fonction des accords analysés, la quasi-intégralité 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 7 heures. Quelques accords fixent une autre période allant de 22 heures à 5 heures et certains accords ne prévoient aucune définition particulière de la période de nuit.

Seuls quatre 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.

66

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.

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.

¹⁰¹ Article 35 de la Convention Collective de Branche.



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* »¹⁰². 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.

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 applicables¹⁰³. 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 exceptionnelles¹⁰⁴.

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

Plus de 13% des accords analysés prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes, cette proportion est comparable à celle observée l'année dernière. Un peu moins de la moitié des accords encadrant le recours aux astreintes sont des accords portant exclusivement sur les astreintes.

Il ressort des accords analysés portant sur les astreintes que :

- Les modalités d'organisation des astreintes privilégient massivement le recours au système de volontariat ou, à défaut, la désignation par période d'astreinte ou pour une durée plus longue de 12 mois. 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.
- La durée des astreintes est très variable en fonction des accords : 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 à 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

¹⁰² Art. L. 3121-9 C. trav.

¹⁰³ Art. L. 3121-11 C. trav.

¹⁰⁴ 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'illustration, pour une journée d'astreinte le week-end, le montant de la prime forfaitaire varie entre 30 et 250 € en fonction des entreprises. 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 en 2018 et 2019 et aboutit à un écart important entre les conditions de travail des salariés concernés et à une distorsion de concurrence significative.

- 3 accords prévoient des dispositions concernant les salariés en forfait jours et la gestion des astreintes.

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'un peu plus de la moitié des accords concernés (environ 55%) rappelle expressément que la durée minimale du repos quotidien est de 11 heures consécutives et celle du repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. Dans un peu moins de la moitié des accords concernés (environ 45%), 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.

Quelques entreprises interrogées dans le cadre du Questionnaire ou des entretiens menés par le Prestataire ont signalé qu'elles souhaiteraient voir adopter des dispositions relatives aux astreintes au niveau de la Branche.

68

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 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 et autres congés

Une soixantaine d'accords analysés contient des dispositions relatives aux congés payés (soit environ 17% des accords analysés). Parmi ces accords, **seuls 6 d'entre eux portent exclusivement sur le sujet des congés payés** (ce qui représente 3% des accords monothématiques).

En 2019, étaient plus élevées la proportion d'accords analysés contenant des dispositions relatives aux congés payés (25%) et celle des accords monothématiques portant sur ce thème (13%). Cette différence pourrait éventuellement 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).

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

- **Un peu plus d'un tiers de ces accords fixe l'année civile comme période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés.**

Cette proportion était supérieure en 2019 puisque 53% des accords analysés comportant des dispositions relatives aux congés payés fixaient l'année civile comme période de référence.

Pour mémoire, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche fixe la période de référence pour l'acquisition des congés payés¹⁰⁵. À défaut d'accord, cette période est réglementairement fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours¹⁰⁶.

- **Environ 25 accords évoquent 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 reports¹⁰⁷.

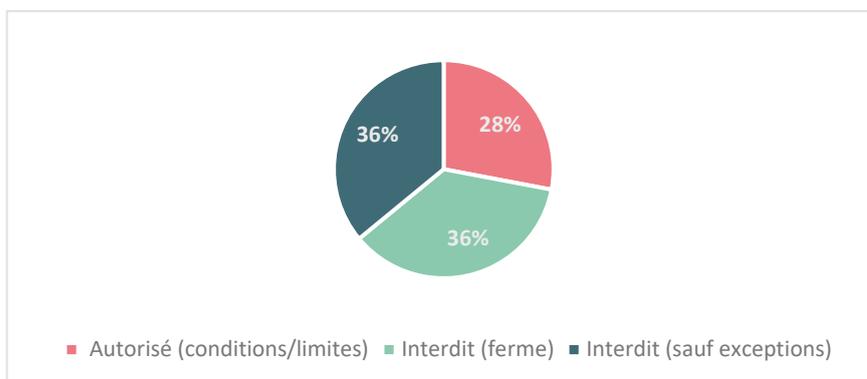
¹⁰⁵ Art. L. 3141-10 C. trav.

¹⁰⁶ Art. L. 3141-11 et R. 3141-4 C. trav.

¹⁰⁷ Art. L. 3141-22 C. trav.



Report des congés payés



Grille de lecture : 36% des accords analysés comportant des dispositions relatives aux congés payés interdisent les reports de congés payés d'une année sur l'autre, sauf exceptions.

- **Une trentaine d'accords aborde le sujet des jours de fractionnement et une très large majorité (plus de 85%) prévoit leur suppression.**

En 2019, 80% des accords analysés contenant des dispositions relatives aux jours de fractionnement prévoyait leur suppression.

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 supplément¹⁰⁸.

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 salarié¹⁰⁹.

Elle a notamment rendu plusieurs décisions en ce sens au sujet de la Convention Collective de Branche¹¹⁰, bien que l'article 23 de cette dernière prévoit que les jours de fractionnement sont dus « lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés à

¹⁰⁸ Art. L. 3141-23 C. trav.

¹⁰⁹ Voir notamment en ce sens : Cass. Soc. 4 juillet 2001 n°99-43.494.

¹¹⁰ 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.

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 affectées¹¹¹.

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 branche¹¹².

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).

71

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 que certaines d'entre elles ont fait au cours de l'année 2020.

Ainsi, **une cinquantaine d'accords analysés contient des dispositions relatives au compte épargne temps** (soit près de 14% des accords analysés). **Parmi ces accords, 34 d'entre eux portent exclusivement sur le sujet du compte épargne temps**, ce qui représente 15% des accords monothématiques analysés.

En 2019, ces proportions étaient légèrement inférieures. Ainsi, 11% des accords analysés contenaient des dispositions relatives au compte épargne temps et 12% des accords monothématiques portaient sur ce thème. Cette différence pourrait également s'expliquer par le contexte sanitaire très particulier en 2020 qui a pu conduire les entreprises à mettre

¹¹¹ Art. L. 3151-2 C. trav.

¹¹² Art. L. 3151-1 C. trav.

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.).

Plus de 80% des accords analysés 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 majorité des cas (plus de 45% 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 plus de 20% des cas, il s'agit d'un plafond par année.
- Dans un peu moins de 20% des cas, il s'agit d'un plafond global.

Six accords prévoient un abondement de l'employeur lorsque le salarié alimente son compte épargne temps.

- Un accord met en place un abondement à 100% dans la limite de deux jours déposés par an sur le compte épargne temps.
- Un accord met en place un abondement à raison d'1/5^{ème} de jour pour chaque journée déposée sur le compte épargne temps, étant précisé que cet accord fixe par ailleurs un plafond annuel de cinq jours par an.
- Un accord prévoit que toute utilisation en temps par un collaborateur de son compte épargne temps, hors congé fin de carrière, donne lieu au moment de son utilisation, pour la moitié de ce temps, à un abondement par la société à hauteur de 25% de la valeur des droits ainsi utilisés, cet abondement n'étant valable que pour l'épargne de jours de repos compensateur de remplacement.
- Un accord prévoit que lorsque le salarié bénéficie de cinq jours correspondant aux heures supplémentaires dans son compte épargne temps, l'employeur abondera d'une demi-journée.
- Un accord prévoit que les jours de RTT déposés sur le compte épargne temps sont abondés par l'employeur à hauteur de 10% sur la base du salaire de référence au moment du déblocage.
- Enfin, un accord prévoit que l'employeur abonde le compte épargne temps de deux jours ouvrés de repos, pour chaque salarié alimentant son compte personnel d'au moins deux jours.

Les entreprises prévoyant un abondement par l'employeur du compte épargne temps sont de toutes tailles (deux d'entre elles emploient moins de 11 salariés, deux entre 11 et 49 salariés, une entre 50 et 249 et une plus de 250). La taille de l'entreprise ne semble donc pas être un critère déterminant sur ce point.

Il doit être noté qu'en 2019, aucun accord ne prévoyait d'abondement de l'employeur.



Il est par ailleurs étonnant de constater que cinq accords mettent en place un compte épargne temps 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 salariés¹¹³, 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 années¹¹⁴. 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 repos¹¹⁵ 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 déconnexion¹¹⁶.
- 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 familiale¹¹⁷. A défaut d'accord,

¹¹³ 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.

¹¹⁴ 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).

¹¹⁵ Repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

¹¹⁶ Art. L. 3121-64 C. trav.

¹¹⁷ 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



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 direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques »¹¹⁸. 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, 169 traitent du droit à la déconnexion, soit environ 47% des accords. En 2019, 79 accords traitaient du droit à la déconnexion, ce qui représentait environ 42% des accords.

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). Dans certains cas, la diffusion d'un guide de bonnes pratiques de l'utilisation des outils numériques est prévue (en plus des dispositions de l'accord relatif au droit à la déconnexion), décliné par exemple en e-learning notamment à l'attention des nouveaux embauchés.

74

Ont également été constatées les pratiques suivantes :

- Un des accords revus prévoit qu'« afin de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion, un système d'alerte est créé permettant grâce au traçage du journal des connexions au VPN, de générer des alertes en cas d'utilisation du VPN pendant des places horaires de repos ou de congés ou pouvant avoir des impacts sur la santé ou la vie personnelle et familiale du salarié (tard dans la nuit, très tôt le matin, le dimanche, pendant les congés payés, etc.). En cas d'alerte, le responsable hiérarchique reçoit le salarié concerné afin d'échanger sur cette utilisation et le

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.

¹¹⁸ Art. L. 2242-17 C. trav.



sensibiliser à un usage raisonnable des outils numériques, voire afin d'envisager toute action pour permettre l'exercice effectif du droit à la déconnexion de l'intéressé ».

- Un des accords revus qui porte exclusivement sur le droit à la déconnexion prévoit d'une part que « *l'entreprise s'engage à insérer un module 'droit à la déconnexion' dans les actions de formation à destination des managers en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques* » et, d'autre part, qu'elle pourra « *organiser des temps d'information et de sensibilisation aux bonnes pratiques et à un usage raisonné et équilibré des outils numériques et de communication professionnels* » et « *exiger de certains salariés qu'ils cessent d'utiliser les outils de communication en dehors du temps de travail, lorsqu'ils en font un usage régulier ou important, ou que l'usage qu'ils en font crée une charge mentale significative pour d'autres salariés. Le non-respect de cette consigne constitue un manquement aux obligations professionnelles pouvant donner lieu à sanction* ».

Préconisations relatives au droit à la déconnexion

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

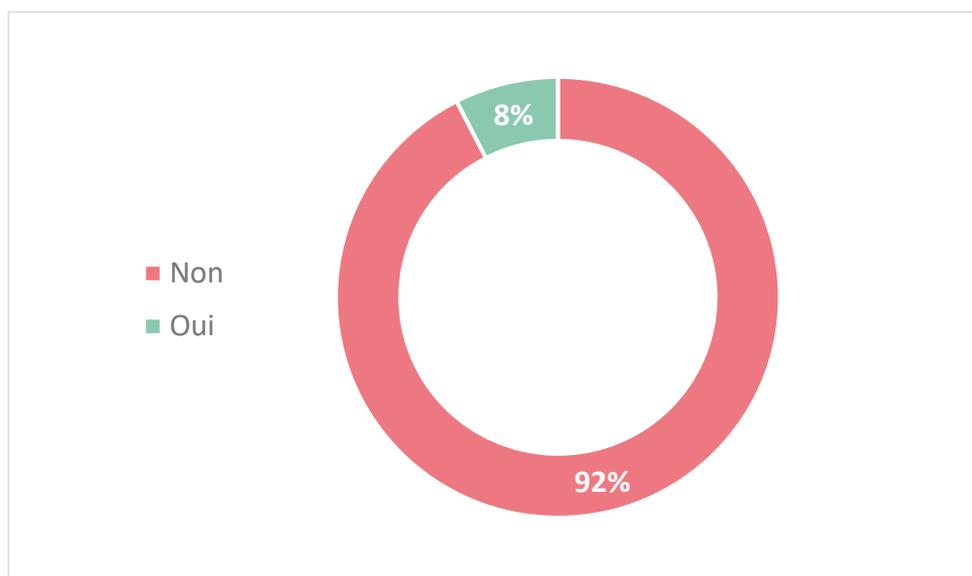
- ↪ Formuler des recommandations en matière de méthodologie appropriée pour établir un accord ou une charte d'entreprise relatif au droit à la déconnexion.
- ↪ Négocier un accord-type relatif au droit à la déconnexion qui pourrait s'appliquer serait applicable au sein des entreprises de moins de 50 salariés 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 (92%) considère de pas avoir connaissance des actions menées par la Branche en matière d'égalité professionnelle, ce chiffre est comparable mais légèrement inférieur à celui observé en 2019.

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



76

Source : Sondage CPPNI – Traitement KYU

48% 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 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 :

- Communication sur les femmes dans la branche dans les forums étudiants, journées dédiées.



- Réseaux / tutorat-mentorat pour favoriser la féminisation
- Accord sur l'égalité professionnelle
- Études et guides des bonnes pratiques, qui constitue une nouveauté par rapport à 2019

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 »¹¹⁹ qui permet depuis 2016 de valoriser les métiers d'avenir et leur féminisation sur le territoire.
- CINOV met également en place les trophées "Les Talentées"¹²⁰.
- 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).

77

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'ingénierie¹²¹. Dans le cadre de « Femmes Tech », plusieurs jeunes

¹¹⁹ <http://www.femmestech.fr/femmestech2019>

¹²⁰ <https://lestalentes.fr/>

¹²¹ <https://www.concepteursdavenir.fr/actualites/ingenieur-des-transitions-le-jeu>



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).

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 :

- Faciliter les parcours féminins (montrer des parcours réussis, faciliter les parcours au quotidien notamment les congés maternité et les retours de congés maternité) ;
- Obliger les employeurs à plus de transparence dans les salaires et contrôler plus drastiquement l'égalité salariale dans les entreprises ;
- Faire la liste des entreprises les plus performantes et des moins performantes avec les indices d'égalité professionnelle et les rendre public ;
- Continuer à inciter les jeunes femmes à entrer dans les cursus de formation de la branche, dès le lycée (cité cette année et l'année dernière);
- Développer l'offre de formation menant aux métiers de la branche, notamment le numérique ;
- Développer une relation et des réunions avec les adhérents pour faire progresser la Branche.





ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL