

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 2019

Table des matières

SYNTHÈSE	2
INTRODUCTION	10
I. Rappel du contexte	10
A. Rôle de la CPPNI	10
B. Portrait statistique de la Branche	11
II. Méthodologie	13
A. Collecte des accords	13
B. Tri des accords	14
C. Analyse des accords	14
D. Questionnaire	14
E. Entretiens	16
F. Rédaction du rapport	16
III. Portée du rapport	17
A. Exhaustivité de la base des accords	17
B. Vérification des informations	17
C. Objectivité des informations	17
PREMIER THEME : LA DURÉE DU TRAVAIL	20
I. Le processus de négociation	20
A. Rappel du cadre légal	20
1. La négociation dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical	20
2. La négociation dans les entreprises dépourvues d'un délégué syndical	21
B. Analyse quantitative relative au processus de négociation	24
1. La répartition des accords analysés par taille d'entreprise	24
2. Les modalités de conclusion des accords	24
3. La durée des accords	26
C. Analyse qualitative relative au processus de négociation	27
II. Le contenu des accords analysés	31
A. Les aménagements du temps de travail	32
1. Les forfaits annuels en jours	32
2. Les aménagements du temps de travail sur une période supérieure à la semaine	44
3. Les forfaits atypiques, de type modalité 2	53
4. Le temps partiel	55
5. Les heures supplémentaires	58
6. La journée de solidarité	65
7. Les dérogations à certaines limites	66
B. La gestion des temps de repos	67
1. Le repos travaillé (travail le dimanche et les jours fériés)	67
2. Le repos effectif	74
DEUXIEME THEME : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	81

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 2019 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 rapport 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. 302 accords avaient été transmis par des entreprises de la Branche aux Fédérations SYNTEC et CINOV et, après différentes phases de tri, 121 accords avaient fait l'objet d'une analyse approfondie. Or, il est 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 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. L'ensemble des accords collectifs conclus en 2019 par des entreprises ayant indiqué explicitement un rattachement à la Branche (IDCC 1486) a ainsi été extrait de la base Légifrance. Après plusieurs phases de tri, **189 accords ont été analysés en détail pour les besoins du rapport.**

Par ailleurs, un questionnaire a été adressé aux entreprises de la Branche et **234 entreprises ont répondu audit questionnaire.** Enfin, **16 entretiens** ont pu être réalisés avec des représentants des entreprises ayant conclu des accords transmis à la Branche et analysés. En outre, les 9 entreprises qui avaient accepté de participer à un entretien dans le cadre du rapport pour l'année 2018 ont été à nouveau sollicitées et 5 d'entre elles ont répondu favorablement.

Globalement, les constats faits dans le rapport établi pour l'année 2018 sur la base d'un échantillon plus réduit d'accords analysés sont confirmés par l'étude réalisée en 2019 sur une base différente tendant davantage à l'exhaustivité.

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 mentionné ci-dessus.

CONSTATS PRINCIPAUX	PRECONISATIONS
S'AGISSANT DU PROCESSUS DE NEGOCIATION	
Répartition des accords par taille d'entreprise : Les accords analysés ont été conclus pour 65% d'entre eux dans des entreprises de moins de 50 salariés et pour 35% dans des entreprises de 50 salariés et plus. <i>Par rapport à 2018, la proportion d'accords conclus dans des entreprises de moins de 50 salariés est plus élevée. Ainsi, en 2018, 48% des accords analysés avaient été conclus dans des entreprises de moins de 50 salariés et 52% dans des entreprises de 50 salariés et plus. En particulier, la proportion d'entreprises de moins de 11 salariés est plus élevée que l'année précédente (26% versus 19% en 2018).</i> Modalités de conclusion des accords : Les accords ont été principalement conclus avec des élus non mandatés (46%), par référendum auprès des salariés de l'entreprise (35%), ou avec des délégués syndicaux (16%). Sont par ailleurs peu nombreux les accords conclus avec des élus mandatés (1%) ou des salariés mandatés (2%). <i>Par rapport à l'année 2018, la proportion d'accords conclus par référendum est plus élevée (35% versus 21% en 2018) et la proportion d'accords conclus avec des délégués syndicaux est plus faible (16% versus 27% en 2018).</i> Bien que ces modalités de conclusion (notamment le référendum) semblent rencontrer davantage de succès qu'en 2018, les modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ne semblent toujours pas parfaitement appréhendées en particulier concernant les modalités de mise en oeuvre du référendum et du mandatement. Durée des accords : 91% 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. <i>En 2018, 83% des accords avaient été conclus pour une durée indéterminée.</i>	Afin d'accompagner les entreprises et les salariés, la Branche pourrait notamment poursuivre les efforts de pédagogie engagés et envisager : ↳ La diffusion d'un guide relatif à la conclusion d'accords collectifs d'entreprise en l'absence de délégué syndical détaillant les étapes des différentes modalités possibles, dont le référendum et la négociation avec un élu ou un salarié mandaté, et prévoyant notamment un kit de communication à diffuser par les employeurs aux salariés concernés. Ce guide pourrait utilement rappeler les coordonnées des organisations syndicales de la Branche qui peuvent être contactées dans le cadre du mandatement afin de faciliter le recours à cette modalité de négociation peu connue et peu utilisée. ↳ La négociation d'un accord-type relatif à la durée du travail qui pourrait s'appliquer au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

CONSTATS PRINCIPAUX	PRECONISATIONS
S'AGISSANT DU CONTENU DES ACCORDS	
<i>Sur les types d'aménagement du travail prévus</i>	
✓ Les forfaits jours Près de la moitié des accords analysés (45%) contient des dispositions relatives au forfait jours. La grande majorité (85%) des entreprises ayant conclu un accord relatif au forfait jours dérogent aux conditions d'entrée dans le forfait jours fixées par la Branche. Les employeurs ont par ailleurs été nombreux à indiquer qu'ils considéraient que les conditions fixées par l'accord de Branche du 1^{er} avril 2014 étaient « trop contraignantes ». <i>En 2018, plus de la moitié des accords analysés traitait du forfait jours et 89% d'entre eux prévoyaient des conditions d'entrée dérogatoires.</i> ✓ Les aménagements du temps de travail sur une période supérieure à la semaine Il s'agit de l'aménagement du temps de travail rencontrant le plus de succès après le forfait jours (plus de 30% des accords). L'intégralité des accords analysés mettant en place cet aménagement fixe une période de référence égale à l'année (l'année civile pour la très large majorité). 60% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail prévoient une durée de travail hebdomadaire entre 35 et 37 heures. La majorité des accords mettant en place une annualisation (près de 70%) prévoit un nombre fixe de jours de repos dont bénéficient les salariés. Seuls quelques accords analysés (environ une dizaine) représentant moins de 20% des accords analysés mettant en place cet aménagement instituent une « modulation » avec alternance de périodes hautes et de périodes basses d'activité.	✓ Les forfaits jours Le Rapport permet de conclure qu'une proportion très importante d'entreprises de la Branche déroge par accord collectif d'entreprise aux conditions d'éligibilité au forfait jours fixées par la Convention Collective de Branche. Il revient aux partenaires sociaux de la Branche de décider de maintenir ces conditions ou de les faire évoluer. ✓ Les aménagements du temps de travail sur une période supérieure à la semaine En l'état, les dispositions conventionnelles de la Branche ne permettent pas aux entreprises d'organiser un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine sur ce seul fondement. 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 notamment concernant les points mentionnés ci-dessous. ✎ Prévoir un accord type en particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés. S'agissant de l'annualisation, afin d'éviter de trop grandes disparités dans les conditions de travail des salariés de la Branche, de limiter le recours à des méthodes de calcul du nombre de jours de repos ne garantissant pas les droits des salariés et de fournir un référentiel commun aux entreprises, il pourrait être pertinent d'établir une notice explicative concernant les modalités

✓ Les forfaits atypiques, de type modalité 2 Une vingtaine d'accords analysés comporte des dispositions relatives à cette spécificité conventionnelle ou semblant s'en inspirer. Parmi ces accords, une douzaine traite de la modalité 2 en tant que telle. 7 étendent la possibilité d'appliquer la modalité 2 à des ETAM. Aucun ne fait référence à une rémunération au moins égale au plafond annuel de la sécurité sociale mais la plupart mentionne le fait que la rémunération des salariés soumis à cette modalité est au moins égale à 115% du minimum conventionnel de leur catégorie. Plusieurs accords abaissent le nombre de jours travaillés à 218 (au lieu de 219). 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. Par ailleurs, une demi-douzaine d'accords met en place des forfaits atypiques qui font écho à la modalité 2. Enfin, quelques accords mettent en place des forfaits atypiques avec un panachage de rémunération forfaitaire des heures supplémentaires et d'octroi de jours de repos. Dans le cadre du volet qualitatif de l'étude, plusieurs entreprises interrogées 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. ✓ Le temps partiel 19% des accords analysés, contiennent des dispositions portant sur le temps partiel. <i>Cette proportion est légèrement supérieure à celle constatée en 2018.</i> Les accords analysés traitent (hors cas de temps partiel annualisé), outre des	pratiques de fonctionnement de ce dispositif (en particulier concernant les modalités d'attribution des jours de repos et le décompte des heures supplémentaires) en fournissant quelques exemples (et notamment une déclinaison du calcul pour l'année à venir). ✓ Les forfaits atypiques, de type modalité 2 Compte tenu de sa rédaction actuelle et de l'interprétation qu'en fait la jurisprudence, la modalité 2 n'est pas très sécurisante ou peut présenter un intérêt limité. Elle peut par ailleurs conduire à des applications très différentes d'une entreprise à une autre ce qui est susceptible d'avoir un impact tant en matière d'hétérogénéité des conditions de travail des salariés de la Branche (et ne leur permet pas de vérifier qu'ils perçoivent l'ensemble des éléments correspondants à leur durée du travail) que de distorsion de concurrence entre entreprises de la Branche. Les partenaires sociaux de la Branche pourraient envisager de clarifier cette modalité 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 ; ↳ préciser les modalités de calcul des heures supplémentaires dans le cadre de ce forfait atypique, la référence aux Tranches Exceptionnelles d'Activité étant particulièrement difficile à appréhender et à mettre en pratique ; ↳ proposer un modèle de clause ou d'avenant « modalité 2 », ce qui permettrait une application clé en main de cette modalité par les entreprises et limiterait les disparités dans les conditions de travail des salariés de la Branche. ✓ Le temps partiel Les constatations du Rapport ne permettent pas de formuler de réelles préconisations concernant le temps partiel.
---	--

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. 15 accords (soit plus de 41% des accords analysés comportant 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.

✓ **Les heures supplémentaires**

40% des accords analysés contiennent des dispositions sur les heures supplémentaires. Une courte majorité (54%) des accords analysés prévoyant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit ou applique les taux légaux supplétifs de majoration des heures supplémentaires (étant précisé que les entreprises de petite taille négocient davantage leur propre taux de majoration). *Ce constat est identique à celui opéré l'année dernière.*

Près de 70% des accords analysés incluant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient la faculté de substituer un repos compensateur de remplacement au paiement des heures supplémentaires.

En ce qui concerne le contingent annuel, certaines entreprises interrogées considèrent que le contingent annuel fixé par la Branche ne permet pas la réalisation d'un nombre d'heures supplémentaires en adéquation avec leurs besoins ; ce qui est confirmé par les dispositions des accords analysés. Ainsi, les entreprises ayant négocié sur le contingent ont très majoritairement opté pour un contingent annuel supérieur à celui de la Branche, équivalent au contingent légal supplétif (220 heures).

L'analyse des accords conclus en la matière permet néanmoins d'établir que certaines entreprises dérogent par accord collectif d'entreprise aux taux de majoration des heures complémentaires, ce qui n'est pas possible légalement. Prévoir explicitement les taux de majoration des heures complémentaires par accord de Branche (que ces taux soit conformes aux taux légaux ou dérogatoires) pourrait être de nature à limiter de telles dérogations et à uniformiser les conditions de travail des salariés. En cas de négociation de Branche sur le sujet, il pourrait par ailleurs utilement être rappelé expressément que les entreprises n'ont pas la possibilité de déroger par accord d'entreprise sur ce point.

✓ **Les heures supplémentaires**

Il pourrait être pertinent de prévoir explicitement 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 cela soit plus aisé à mettre en place, notamment dans les plus petites entreprises, et d'encadrer les modalités de prise de ce repos compensateur.

Il est par ailleurs rappelé que rémunérer correctement les heures supplémentaires implique un décompte effectif de la durée du travail que les entreprises se doivent d'effectuer, avec des modalités diverses selon les modes d'aménagement de la durée du travail applicables. Une étude spécifique sur ce sujet pourrait faire sens, de même que le rappel des règles applicables en la matière et des différentes possibilités existantes à cet effet.

6

Sur la gestion des temps de repos

Le repos travaillé

✓ **Le travail le dimanche**

Près de 13% des accords analysés prévoient des

✓ **Le travail le dimanche**

Les dispositions de la Convention Collective de



dispositions concernant le travail le dimanche et/ou les jours fériés. La très large majorité des entreprises (73%) ayant recours au travail le dimanche y a recours de manière exceptionnelle contre 27% de manière habituelle.

Concernant le travail dominical, les entreprises de la Branche semblent quelque peu confuses concernant l'usage des dispositions conventionnelles de Branche. En tout état de cause, il apparaît clairement que les contreparties fixées par les partenaires sociaux au niveau de la Branche servent de référence et que peu d'entreprises y dérogent. *Ces constatations sont identiques à celles faites en 2018.*

✓ Le travail de nuit

20 accords, soit plus de 10% des accords analysés, prévoient des dispositions afin d'encadrer le travail de nuit. 80% des accords analysés qui encadrent le travail de nuit portent sur un travail de nuit exceptionnel et 20% sur un travail de nuit habituel. La moitié seulement des accords analysés portant sur le travail de nuit constitue réellement des accords complets et conformes aux dispositions légales permettant valablement aux entreprises concernées de recourir au travail de nuit. L'autre moitié des accords analysés ne contient pas l'ensemble de ces dispositions.

Branche n'ayant pas été actualisées depuis les récentes réformes législatives intervenues sur cette thématique, une mise à jour de ces dispositions pourrait permettre de sécuriser les entreprises ayant recours au travail le dimanche par seule référence aux dispositions conventionnelles de Branche et d'harmoniser les conditions de travail des salariés concernés en s'assurant qu'ils perçoivent des contreparties adaptées. A cet égard, il apparaît que ce recours au travail dominical (souvent ponctuel) est assez répandu 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 de nuit

Les dispositions de la Convention Collective de Branche n'ayant pas été actualisées depuis les récentes réformes législatives intervenues sur cette thématique, une mise à jour des dispositions relatives au travail de nuit pourrait permettre de sécuriser les entreprises y ayant recours par seule référence aux dispositions conventionnelles de Branche et d'harmoniser les conditions de travail des salariés concernés (en s'assurant qu'ils perçoivent des contreparties adaptées notamment en termes de repos).

A cet égard, il pourrait être envisagé :

- ✎ de modifier le dispositif conventionnel afin de le compléter et de l'actualiser, notamment s'agissant de la compensation obligatoire en repos pour les travailleurs de nuit ;
- ✎ *a minima* d'établir une notice relative aux dispositions conventionnelles en présentant les possibilités pour mettre en place le travail de nuit et en clarifiant l'interprétation des dispositions conventionnelles de Branche dans ce cadre et leurs modalités d'application. Cette note

✓ Les astreintes 10% des accords analysés prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes. Près de la moitié des accords encadrant le recours aux astreintes sont des accords portant exclusivement sur les astreintes. Les contreparties des astreintes sont toujours forfaitaires et sont très hétérogènes. Ce constat est cohérent avec les observations ressortant des entretiens et questionnaires. En effet, il apparaît qu'un certain nombre d'entreprises de la Branche ont besoin d'avoir recours aux astreintes, en particulier dans le secteur du numérique.	devrait rappeler que le travail de nuit doit en priorité faire l'objet de compensations en repos et que les dispositions conventionnelles de Branche actuelles qui ne prévoient qu'une majoration salariale sont insuffisantes s'agissant des travailleurs de nuit. ✓ Les astreintes Il apparaît qu'il existe au sein de certaines entreprises de la Branche, un réel besoin opérationnel concernant la mise en place d'astreintes. Il pourrait être envisagé de prévoir un dispositif conventionnel permettant et encadrant le recours aux astreintes au niveau de la Branche afin : ↳ de permettre aux entreprises ne pouvant négocier un accord sur ce point d'y avoir recours en encadrant leurs modalités ce qui harmoniserait également les conditions de travail des salariés concernés ; ↳ d'établir un référentiel commun notamment concernant leurs contreparties, lequel ne serait pas juridiquement obligatoire mais pourrait servir de repère de négociation ; ↳ le cas échéant, de clarifier la problématique de l'articulation entre les forfaits jours et la réalisation d'astreintes.
<i>Le repos effectif</i>	
✓ Les congés payés 47 accords analysés contiennent des dispositions relatives aux congés payés (soit près de 25% des accords analysés). Parmi ces accords, 12 d'entre eux portent exclusivement sur le sujet des congés payés. Plus de la moitié de ces accords fixe l'année civile comme période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés. Une vingtaine d'accords précise les modalités applicables au sein de l'entreprise pour la pose des congés payés. Une trentaine d'accords évoque le report des congés payés d'une année sur l'autre, soit pour l'interdire fermement, soit pour l'interdire sauf exceptions, soit pour l'autoriser sous conditions. Une trentaine d'accords aborde le sujet des jours de fractionnement : environ 80% prévoit leur suppression (en général lorsque le salarié est à l'origine du fractionnement) et 20% leur maintien.	✓ Les 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. En fonction de l'intention des partenaires sociaux de la Branche, il pourrait être envisagé de revoir ce texte pour prévoir plus explicitement une exception à la règle selon laquelle le droit aux congés de fractionnement naît du seul fait du fractionnement, y compris lorsque le salarié en est à l'origine. L'intervention de la Branche ne paraît en revanche pas opportune sur les autres thèmes relatifs aux congés payés dans la mesure où ces derniers sont en général intrinsèquement liés au fonctionnement propre à chaque entreprise.

✓ **Le compte épargne temps**

21 accords analysés contiennent des dispositions relatives au compte épargne temps (soit 11% des accords analysés), dont 11 qui portent exclusivement sur le sujet du compte épargne temps. La quasi-totalité de ces accords (18 d'entre eux) prévoit la mise en place d'un compte épargne temps. La totalité des accords limite le nombre de jours pouvant être placés par le salarié sur son compte épargne temps. Aucun accord ne prévoit d'abondement de l'employeur lorsque le salarié alimente son compte épargne temps. De nombreuses entreprises interrogées ont relevé que la mise en place d'un compte épargne temps au niveau de la Branche serait souhaitable.

✓ **Le droit à la déconnexion**

Parmi les accords analysés, 79 traitent du droit à la déconnexion. *Le rapport établi en 2018 faisait état d'une vingtaine d'accords relatifs à la déconnexion. Cette différence significative s'explique par le fait qu'avaient été considérés comme tels uniquement les accords comportant des dispositions spécifiques et détaillées sur le droit à la déconnexion alors que pour l'année 2019, l'ensemble des accords évoquant le droit à la déconnexion (y compris ceux qui abordent le thème dans le cadre de la mise en place de forfaits annuels en jours) a été comptabilisé.*

✓ **Le 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 salariés, directement sans conclure un accord d'entreprise.

✓ **Le 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 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 matière de droit à la déconnexion dans lequel les entreprises de la Branche pourraient piocher pour préparer leur accord ou charte.

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.

10

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.

Parmi les 80.780 accords et avenants conclus en 2019 au niveau national, 17% portaient sur la durée du travail. Cette thématique figure ainsi en troisième position après l'épargne salariale (41%) et les salaires (22%) et avant les questions de droit syndical et de fonctionnement des instances représentatives du personnel (13%)⁵.

Alors qu'au titre de l'année 2018, 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.

Au titre de l'année 2019, 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.

11

B. Portrait statistique de la Branche

La Branche compte près de 85.000 entreprises et emploie près de 1.050.000 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 : Ministère du Travail - DARES (accords d'entreprise).

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).

⁸ Source : Rapport d'activité 2019 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 : 45,3%
- Ingénierie : 26,9%
- Etudes et Conseils : 16,8%
- Événementiel : 1%
- Autres : 10%.

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

- 82,6% des entreprises de la Branche emploient de 1 à 9 salariés ;
- 14,3% des entreprises de la Branche emploient de 10 à 49 salariés ;
- 2,6% des entreprises de la Branche emploient de 50 à 249 salariés ;
- 0,5% des entreprises de la Branche emploient plus de 250 salariés.

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.

12

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 les constatations effectuées dans le présent rapport.

⁹ Source : Rapport d'activité 2019 de la Fédération Syntec.

¹⁰ Source : OPIIEC – données au 31 décembre 2019.

¹¹ Source : OPIIEC – données au 31 décembre 2018.

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 2019 (le « **Rapport** »), les partenaires sociaux de la Branche ont fait appel au prestataire extérieur à qui avait été confiée la rédaction du rapport pour l'année 2018 (le « **Rapport 2018** ») sur la base d'un cahier des charges détaillé après un processus de sélection mené par l'ADESATT¹⁴ (le « **Prestataire** »).

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

A. Collecte des accords

Le Rapport 2018 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'ADESATT¹⁵.

302 accords avaient été transmis au Prestataire qui, après plusieurs phases successives de tri afin d'écarter les accords ne correspondant pas au champ du rapport, avait analysé de façon détaillée 121 accords.

Or, il est 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.

Ainsi, une simple revue rapide via le moteur de recherche du site institutionnel Légifrance suffisait pour constater que certaines entreprises, bien que relevant de la Convention Collective de Branche et ayant conclu un accord relatif à la durée du travail au cours de l'année 2018, n'avaient pas transmis cet accord à la Branche. Cette absence d'exhaustivité était confirmée par les réponses apportées par les entreprises au questionnaire diffusé dans le cadre de l'étude. Sur les 8 entreprises ayant indiqué avoir conclu un accord sur la durée du travail en 2018, une seule entreprise l'avait effectivement 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 sur la base d'une extraction réalisée par le cabinet KYU.

L'ensemble des accords collectifs conclus en 2019 par des entreprises ayant indiqué explicitement un rattachement à la Branche (IDCC 1486) a ainsi été extrait de la base Légifrance.

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

B. Tri des accords

La consultation des accords collectifs d'entreprise sur la base de l'extraction réalisée a permis de faire ressortir que 551 accords avaient été signés en 2019 par des entreprises rattachées à la Branche.

- Sélection préliminaire des accords : Sur la base des thèmes référencés pour chaque accord et de leur titre, 287 accords ont été sélectionnés dans un premier temps.
- Tri des accords : Une revue rapide de ces 287 accords a permis de mettre de côté ceux qui ne comportaient pas de dispositions détaillées pertinentes dans le cadre de l'élaboration du Rapport, notamment des accords relatifs à la qualité de vie au travail, à la NAO ou encore à l'égalité professionnelle ainsi que des avenants très courts ne comportant aucune disposition substantielle. 13 doublons ont par ailleurs été écartés. A l'issue de cette phase de tri, il est apparu que 225 accords devaient être revus en détail pour les besoins de l'analyse.
- Délimitation du champ du Rapport : Afin de se recentrer sur le cœur du Rapport et compte tenu du nombre d'accords à analyser, l'ADESATT et le Prestataire sont convenus d'exclure (en comparaison avec le Rapport 2018) du champ du Rapport le sujet du télétravail et celui des déplacements professionnels (le premier ayant fait l'objet d'une étude de l'ADESATT en 2019 et le second faisant l'objet d'une étude de l'ADESATT en 2020), ce qui a conduit à écarter 30 accords supplémentaires.
- Phase finale de tri des accords : Sur les 195 accords qui restaient, 6 ont été écartés lorsqu'ils ont été revus en détails (parce qu'ils étaient en réalité incomplets, parce qu'ils étaient conclus par des entreprises ne relevant pas de la Branche, parce qu'ils ne permettaient pas de procéder à une analyse pertinente, etc.).
- En définitive, **189 accords ont été analysés en détail** pour les besoins du Rapport.

14

C. Analyse des accords

Les accords sélectionnés ont été revus en détail par le Prestataire qui a établi des fiches thématiques sur les sujets faisant l'objet du Rapport ainsi qu'un fichier de suivi 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. Dans le cadre de cette phase d'analyse, les accords sélectionnés comme pertinents à l'issue des phases précédentes ont été confrontés aux objectifs de l'analyse qualitative du Rapport, notamment en termes d'impact sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche.

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 d'avoir un rôle proactif et de se positionner en régulateur et facilitateur du dialogue social au sein de la Branche.

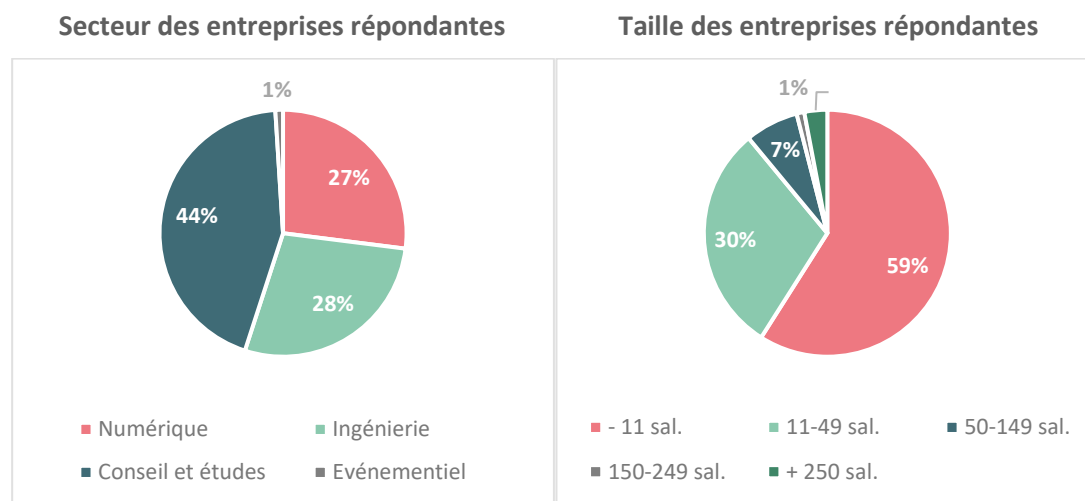
D. Questionnaire

En parallèle de la phase d'analyse des accords décrite ci-dessus, un 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. Ce questionnaire a été diffusé grâce aux méthodes du cabinet KYU via un lien d'enquête en ligne entre début septembre et



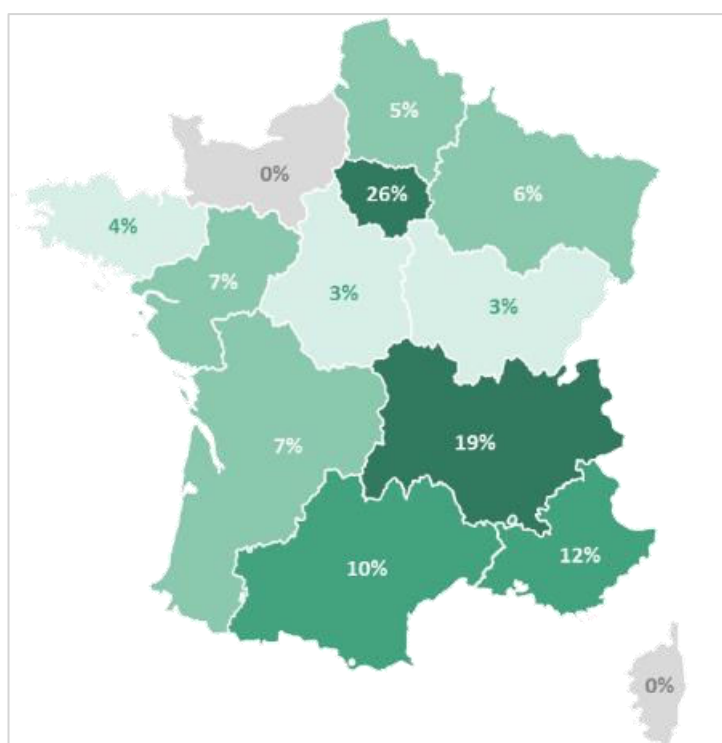
fin novembre 2020, ce qui a permis de toucher un nombre d'entreprises supérieur à celui de l'année dernière.

234 entreprises ont répondu à ce questionnaire.



Source : Sondage CPPNI 2020 – Traitement KYU Lab

Répartition des répondants par région



Source : Sondage CPPNI 2020 – Traitement KYU Lab

Parmi ces 234 entreprises, 6 seulement ont négocié en matière de durée du travail en 2019 et 4 ont conclu un accord.

E. Entretiens

En parallèle, 92 employeurs ayant conclu des accords en 2019, objets de l'analyse du Rapport, ont été contactées afin d'organiser un entretien téléphonique.

L'objectif de ces entretiens était de faire le point sur l'accord négocié et conclu en 2019 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.

Les entreprises sélectionnées dans le cadre de cette phase ont été déterminées en vue d'avoir, dans la mesure du possible, un échantillon complet et varié tant en termes de typologie d'entreprises que de contenu des accords.

En raison d'un faible taux de réponse (probablement lié à la période très particulière de la fin de l'année 2020), seuls **16 entretiens** ont pu être réalisés par le Prestataire entre septembre et décembre 2020 avec un représentant de l'entreprise concernée.

Parmi ces entreprises :

- 3 emploient moins de 11 salariés ;
- 2 emploient entre 11 et 49 salariés ;
- 9 emploient entre 50 et 249 salariés ;
- 2 emploient plus de 250 salariés.

Par ailleurs, les 9 entreprises qui avaient accepté de s'entretenir avec le Prestataire dans le cadre du Rapport 2018 ont été à nouveau sollicitées et 5 d'entre elles ont répondu favorablement :

- 4 entreprises ont indiqué qu'elles n'avaient pas connu d'évolution relative à la durée du travail en 2019 (aucune nouvelle négociation sur ce thème et pas de remontée particulière à faire sur leur accord avec davantage de recul après environ une année d'application).
- 1 entreprise a indiqué qu'elle avait négocié à nouveau sur la durée du travail en 2019 pour tenter de conclure un accord sur les thèmes sur lesquelles une négociation avait déjà été ouverte l'année précédente sans succès, à savoir les astreintes et le travail de nuit.

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 d'ordre technique, lesquelles ne sont que le résultat objectif des constatations effectuées lors des analyses précitées et en aucun cas des revendications de points à négocier. A cet effet, certaines comparaisons ont été effectuées avec les dispositions conventionnelles applicables dans d'autres branches proches en fonction de leur activité ou de la composition de leur effectif.

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 mentionné ci-dessus.



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 dans le cadre du Rapport tendait à l'exhaustivité de la base des accords revus. Alors que 121 accords avaient été revus dans le cadre de l'élaboration du Rapport 2018, la nouvelle méthode de collecte des accords a permis de revoir un nombre plus important d'accords, à savoir 189.

Toutefois, il semblerait que la base des accords revus ne soit pas parfaitement exhaustive. En effet, à l'occasion des entretiens organisés avec des entreprises ayant conclu des accords revus, il est apparu que certains accords conclus en 2019 en matière de durée du travail par d'autres entreprises du même groupe appartenant également la Branche ne faisaient pas partie des accords revus.

Après vérification, il a été constaté que ces entreprises ne disposaient pas de code IDCC sur la base de données Légifrance, ce qui explique que leurs accords ne soient pas ressortis lors de l'extraction des accords ayant servi à la rédaction du Rapport.

Par ailleurs, plusieurs entreprises ayant répondu au questionnaire et conclu un accord en 2019 ont indiqué qu'elles ne l'avaient transmis ni à la Branche ni à la DIRECCTE, ce qui impliquerait que ces accords ne soient pas disponibles sur la base de données Légifrance (laquelle recense uniquement les accords transmis à la DIRECCTE).

La base des accords ayant été exploitée pour la rédaction du Rapport reste, malgré ces quelques nuances, bien plus complète que celle qui avait été utilisée pour le Rapport 2018.

B. Vérification des informations

Certaines informations n'ont pu être vérifiées de manière certaine, en particulier concernant 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 des questionnaires que par celui des entretiens ne reflètent que les opinions des personnes interrogées lesquelles représentaient exclusivement la partie patronale lors des négociations de l'accord. En outre, s'agissant des entretiens, comme indiqué ci-dessus, seule une minorité d'entreprises ont répondu favorablement à la demande d'entretien formulée par le Prestataire. **Un nombre plus important d'entretiens a toutefois pu être organisé comparativement à l'année précédente.**

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 2019 et portant sur la durée du travail et les congés.



Observations relatives à la rédaction du rapport de la CPPNI pour l'année 2020 :

- ↪ En ce qui concerne la méthode de collecte des accords revus, les nouvelles données publiées depuis peu sur la base Légifrance devraient permettre d'identifier plus facilement la branche à laquelle appartiennent les entreprises ayant conclu un accord collectif, ce qui devrait permettre d'éviter le biais mentionné ci-dessus et conduire à l'exhaustivité de la base des accords revus.
- ↪ Le télétravail a été exclu du champ du Rapport dans la mesure où ce sujet ne correspondait pas réellement au domaine de la durée du travail et où cela permettait de limiter le nombre d'accords à revoir afin de permettre une analyse exhaustive des accords sélectionnés. L'ADESATT venait en outre de rédiger une étude détaillée et de publier un guide pratique sur le sujet.

Au cours de l'année 2020, le contexte sanitaire a conduit les entreprises à recourir massivement au télétravail pour les postes le permettant. Le télétravail est devenu un sujet de première importance, tant pour les entreprises que pour les salariés, et l'économie générale du dispositif s'est trouvée bouleversée par des circonstances inédites. Cette situation a par ailleurs conduit les partenaires sociaux à négocier l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

C'est dans ce contexte qu'il est ainsi ressorti des réponses au questionnaire adressé aux entreprises de la Branche que la conclusion d'un accord de branche sur le télétravail et la mise à disposition d'outils sur le sujet figuraient parmi les attentes principales des entreprises interrogées.

Le traitement du télétravail constitue donc un sujet à part entière qu'il serait intéressant d'analyser à la suite de l'année 2020.

Il convient par ailleurs de noter que les organisations patronales de la Branche mettent à la disposition des entreprises adhérentes des outils opérationnels pour le déploiement du télétravail : un guide pédagogique, un modèle de charte télétravail, un modèle d'accord d'entreprise, et un modèle d'avenant au contrat de travail.
- ↪ Par ailleurs, l'année 2020 aura nécessairement été une année particulière en matière de négociation collective, notamment au titre de la gestion du temps de travail et des congés payés. Cette situation particulière devrait naturellement être intégrée à l'analyse réalisée dans le cadre du rapport de la CPPNI 2020.
- ↪ Enfin, il pourrait être envisagé d'étoffer l'analyse qualitative en réfléchissant à des moyens de contacter les organisations syndicales ou la partie salariale dans le cadre des négociations aux fins d'entretiens ou, à tout le moins, de leur adresser le questionnaire.

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 conclusion d'accords d'entreprise¹⁶. 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

20

En présence d'au moins un délégué syndical au sein de l'entreprise, les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives sont seuls habilités à négocier et conclure des accords collectifs avec l'employeur¹⁷. 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.

¹⁶ Il convient de préciser que les mêmes règles s'appliquent à la conclusion d'accord d'établissement.

¹⁷ Art. L. 2232-16 C. trav.

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

Les modalités 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 syndicale¹⁸, des élus non mandatés¹⁹ ou des salariés mandatés par une organisation syndicale²⁰.

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 collectif²¹.
- 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.

21

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 mandatés²².

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.

¹⁸ Art. L. 2232-24 C. trav.

¹⁹ Art. L. 2232-25 C. trav.

²⁰ Art. L. 2232-26 C. trav.

²¹ 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.

²² 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 salariés²³.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés

Les ordonnances dites « Macron »²⁴ ont prévu un nouveau mode de conclusion des accords collectifs dans les entreprises employant moins de 11 salariés : l'approbation des salariés par référendum²⁵. 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 moyens²⁶.

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.

Malgré des conditions d'application très simples, 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.

²³ Art. L. 2332-23 C. trav.

²⁴ Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

²⁵ Art. L. 2232-21 C. trav.

²⁶ Art. L. 2232-10-1 C. trav.

TABEAU DE SYNTHÈSE

Taille de l'entreprise	Conditions de conclusion	Thèmes	Conditions de validité	Priorité
Entreprises de 50 et plus pourvues de DS²⁷	Avec les DS	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR ²⁸ 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	-

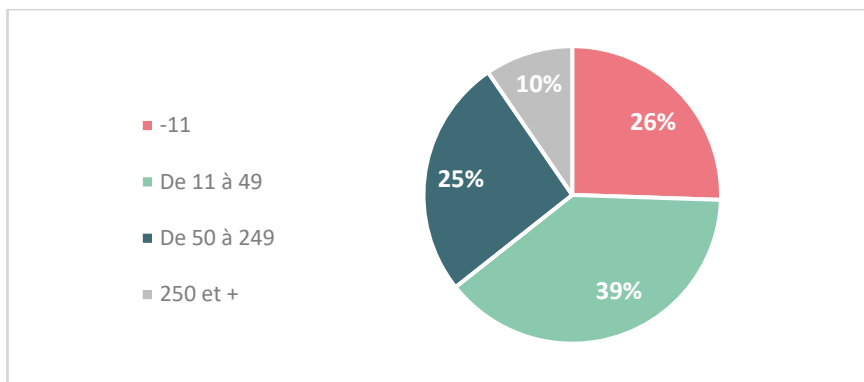
²⁷ Délégués Syndicaux.

²⁸ 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 65% d'entre eux dans des entreprises de moins de 50 salariés et pour 35% d'entre eux dans des entreprises de 50 salariés et plus.

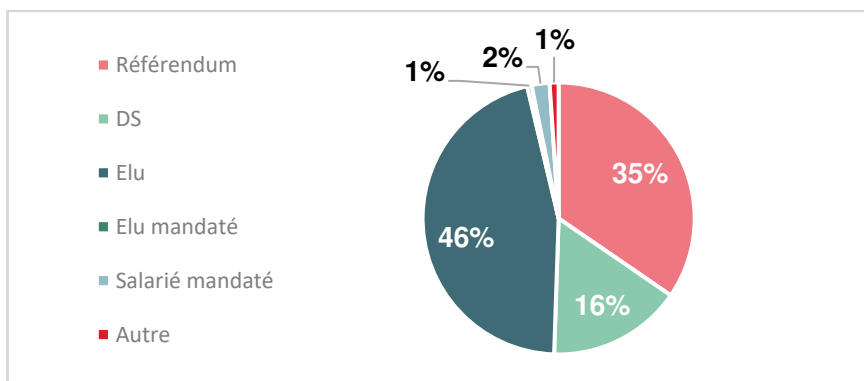
Par rapport à l'année 2018, la proportion d'accords conclus dans des entreprises de moins de 50 salariés est plus élevée. Ainsi, en 2018, 48% des accords analysés avaient été conclus dans des entreprises de moins de 50 salariés et 52% dans des entreprises de 50 salariés et plus. En particulier, la proportion d'entreprises de moins de 11 salariés est plus élevée que l'année précédente (26% *versus* 19% en 2018).

Cette donnée semble confirmer la tendance selon laquelle les très petites entreprises s'emparent de la possibilité relativement récente qui leur est offerte de conclure des accords d'entreprise en les faisant approuver par les salariés à la majorité des deux tiers.

24

2. Les modalités de conclusion des accords

Modalités de conclusion des accords



Grille de lecture : 35% 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. Deux accords revus ont ainsi été conclus avec les élus du CSE puis soumis à validation des salariés par référendum, ce qui n'était pas légalement requis mais semble avoir été fait pour s'assurer de l'adhésion des salariés à cet accord.

Les accords analysés ont été principalement conclus avec des élus non mandatés (46%), par référendum auprès des salariés de l'entreprise (35%), et par des délégués syndicaux (16%).

Sont en revanche peu nombreux les accords conclus avec des élus mandatés (1%) ou des salariés mandatés (2%). Il semblerait donc que le mandatement par des organisations syndicales rencontre peu de succès. Ces chiffres doivent être appréciés à l'aune des modalités dérogatoires de conclusion d'accords collectifs rappelées ci-dessus en fonction de la taille de l'entreprise.

Ainsi, par rapport à l'année 2018, la proportion d'accords conclus par référendum est bien plus élevée (35% *versus* 21%), ce qui peut s'expliquer par le fait qu'une proportion plus importante d'accords a été conclue par des entreprises de moins de 11 salariés (26% *versus* 19%). Concernant ces accords conclus par référendum, il apparaît au vu des éléments transmis avec les accords analysés que les conditions légales d'organisation de ce référendum n'étaient fréquemment pas intégralement respectées, telles que le secret du vote.

De même, la proportion plus faible d'accords conclus avec des délégués syndicaux par rapport à l'année précédente (16% en 2019 *versus* 27% en 2018) pourrait s'expliquer par la proportion plus faible d'accords conclus au sein d'entreprises de plus de 50 salariés (35% en 2019 *versus* 52% en 2018). Par ailleurs, le tableau ci-dessous fait ressortir 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	70%
CFTC	37%
CFE-CGC	33%
FO	33%
CGT	30%
UNSA	10%
SUD	3%

Grille de lecture : 70% 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.

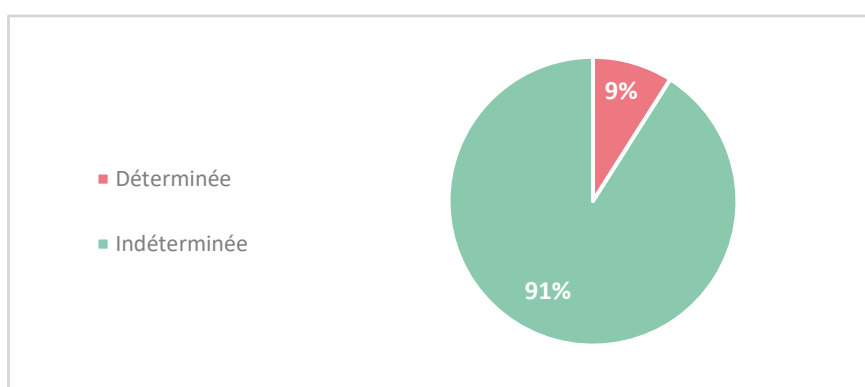
Faute de connaître les organisations syndicales présentes et représentatives au sein de chaque entreprise ayant conclu un des accords analysés, il n'est pas possible de chiffrer la propension de chaque organisation syndicale à signer (en calculant le taux de signature de chaque organisation syndicale lorsqu'elle est notamment représentée par un délégué syndical au sein de l'entreprise concernée).

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 ans²⁹.

Concernant les accords analysés, **91% ont été conclus pour une durée indéterminée**. En 2018, 83% des accords avaient été conclus pour une durée indéterminée.

Durée des accords



26

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

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

Il semblerait que ce soit également un souci de pérennité qui conduise parfois les entreprises négociant sur plusieurs thématiques distinctes relatives à la durée du travail de manière concomitante à privilégier la rédaction d'accords distincts. Une des entreprises interrogées a ainsi expliqué que la conclusion d'un accord par sujet traité permettait, en cas de dénonciation ou de révision d'un accord, de ne pas affecter le ou les autre(s) accord(s) conclu(s) concomitamment.

Parmi les 18 accords analysés conclus pour une durée déterminée :

- Trois accords ne précisent pas leur durée d'application. Ils ont été considérés comme étant conclus pour une durée déterminée en vertu de la règle rappelée ci-dessus,

²⁹ Art. L. 2222-4 C. trav.

selon laquelle à défaut de disposition expresse un accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il n'est toutefois pas certain que ceci ait été l'intention des signataires de l'accord. Cette hypothèse est d'autant plus probable qu'il s'agit d'accords qui n'ont visiblement pas été rédigés avec l'assistance d'un conseil juridique.

- Trois accords portent sur le droit à la déconnexion, deux accords portent sur le compte épargne temps, un accord porte sur le don de jours de repos et un autre sur les jours de fractionnement. Il avait également été constaté, dans le Rapport 2018, qu'une partie des accords conclus à durée déterminée portait sur des thématiques liées à la qualité de vie au travail.
- Pour certains accords (notamment un mettant en place une annualisation), il est expressément précisé dans le préambule que l'accord est conclu à durée déterminée car il s'agit d'un accord test visant à expérimenter un nouvel aménagement du temps de travail, lequel pourrait être pérennisé en cas de succès.
- Enfin, deux accords mentionnent explicitement dans le préambule qu'ils sont conclus pour une durée déterminée afin de répondre à des engagements contractuels particuliers pris auprès de certains clients ou afin de pallier des besoins temporaires (tels que l'internalisation provisoire d'une activité jusqu'à présent sous-traitée à un prestataire ayant été placé en liquidation judiciaire).

C. Analyse qualitative relative au processus de négociation

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

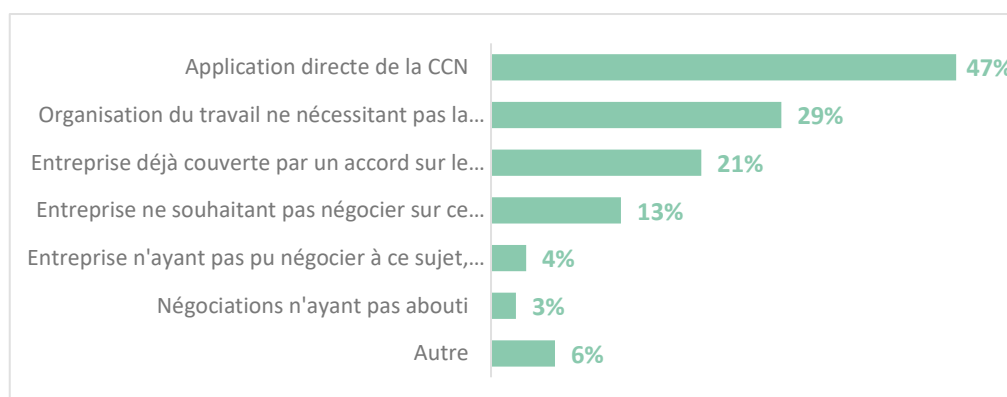
27

Les entreprises ayant conclu un accord en 2019 qui ont été interrogées dans le cadre de la rédaction du Rapport ont, pour la grande majorité d'entre elles, indiqué que la négociation relative à la durée du travail était considérée comme très prioritaire.

En revanche, parmi les 234 entreprises ayant répondu au questionnaire, seules 6 ont négocié en matière de durée du travail en 2019 et 4 ont conclu un accord.

Raisons évoquées par les entreprises pour ne pas avoir conclu d'accord en 2019

Choix multiples possibles



Source Sondage CPPNI 2020 – Traitement KYU Lab

Cette négociation semble être souvent initiée à la suite d'un élément déclencheur clairement identifié.

Plusieurs entreprises interrogées ont ainsi expliqué que du fait de leur croissance elles cherchaient à « se professionnaliser », notamment en adoptant un cadre collectif adapté à leur organisation et conforme d'un point de vue juridique. Dans plusieurs cas, la création d'un poste de Directeur/Directrice des Ressources Humaines a constitué l'élément déclencheur ou accélérateur d'un processus de réflexion déjà engagé.

D'autres entreprises ont expliqué que cette négociation faisait suite à des réclamations de salariés notamment concernant l'octroi de jours de repos, à une visite de l'inspection du travail, à un transfert de salariés au sein d'une nouvelle entité d'un groupe, à l'acquisition d'une société et à la volonté d'harmoniser des organisations différentes du temps de travail, etc.

Les modalités de conclusion d'un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ne semblent pas toujours parfaitement connues des entreprises et des salariés.

Les entreprises ne paraissent pas toutes connaître les possibilités qui s'offrent à elles en matière de négociation collective dérogatoire en l'absence de délégué syndical, ce qui est susceptible de créer des distorsions de concurrence entre celles qui négocient un accord relatif à la durée du travail pour adapter leur organisation à leurs contraintes opérationnelles et celles qui ignorent que cette faculté leur est ouverte.

Les modalités relatives au référendum et ses conditions de mise en oeuvre semblent être les plus méconnues. A titre d'illustration, une entreprise interrogée a d'abord envisagé de négocier un accord relatif à la durée du travail par voie de référendum en présence d'un CSE. Plusieurs entreprises interrogées ont par ailleurs conclu des accords par la voie d'un référendum sans organiser de scrutin conforme aux principes généraux du droit électoral.

Par ailleurs, une des entreprises interrogées ayant négocié avec un salarié mandaté (en l'absence de délégué syndical et de CSE du fait d'une carence aux deux tours des élections) a indiqué que le processus de mandatement avait été compliqué car aucun salarié n'était volontaire. Des efforts importants de communication et de pédagogie ont été requis de la Direction des Ressources Humaines pour qu'un salarié accepte de solliciter le mandatement d'une organisation syndicale et de négocier l'accord avec la direction.

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

Les négociations semblent globalement rapides dans les hypothèses où les dispositions de l'accord négocié ne font qu'entériner une pratique déjà existante (en matière d'astreintes par exemple). Plusieurs entreprises interrogées ont fait valoir que les négociations avaient été fluides et rapides lorsque l'aménagement du temps de travail envisagé permettait aux salariés de bénéficier de jours de repos supplémentaires (dans le cadre d'une annualisation ou d'un forfait jours) alors que ce n'était pas le cas auparavant.

Les négociations sont en revanche plus longues lorsqu'il s'agit de revenir sur une organisation précédemment établie et, plus particulièrement, lorsque la direction entend réduire le nombre de jours de repos dont bénéficient les salariés ou passer d'une annualisation à un forfait jours (dans une des entreprises interrogées la négociation du forfait jours a été très difficile car les salariés craignaient que cette nouvelle organisation de la durée du travail implique une charge de travail bien plus lourde, une pression plus importante et des

changements significatifs au niveau de leurs objectifs).

De nombreux interlocuteurs ont relevé que les sujets relatifs à la durée du travail étaient très techniques et ardu ce qui présente plusieurs conséquences.

D'une part, il semblerait que les entreprises se fassent très majoritairement aider d'un conseil extérieur pour la préparation des négociations et la rédaction des projets d'accords. Les entreprises semblent relativement dépendantes des conseils donnés par leurs prestataires (expert-comptable, avocats, etc.) sur ces sujets complexes qu'elles ne maîtrisent pas totalement et la qualité ainsi que la pertinence de ces conseils (parfois liée au coût que représente cette assistance) est susceptible d'avoir un impact important sur l'organisation adoptée au sein de l'entreprise, son intérêt pour l'entreprise et ses salariés et parfois sa conformité. Ainsi, ce point peut créer une distorsion importante entre les entreprises de la Branche en fonction de leurs possibilités à cet égard.

D'autre part, **cette complexité peut rendre les négociations difficiles car les parties ne maîtrisent pas l'ensemble des concepts évoqués.** Quelques interlocuteurs interrogés ont ainsi relevé que la durée des négociations ne s'expliquait pas par des positions de principe prises par les parties mais par les difficultés rencontrées de part et d'autre pour s'approprier le contenu de l'accord, lesquelles impliquaient notamment de faire preuve de beaucoup de pédagogie ce qui pouvait être fastidieux.

Les salariés de l'entreprise sont impliqués de diverses manières dans le processus de conclusion de l'accord.

Plusieurs entreprises ayant adopté un accord relatif à la durée du travail par voie de référendum ont expliqué avoir largement impliqué les salariés en organisant des réunions avec eux pour leur soumettre le projet d'accord, en leur accordant parfois du temps pour se réunir et en discuter, puis en prenant note de leurs commentaires ou revendications et en modifiant, le cas échéant, le projet d'accord pour en tenir compte.

Plusieurs entreprises de plus grande taille n'ayant pas procédé à un référendum pour adopter leur accord ont néanmoins indiqué avoir malgré tout réuni les salariés concernés pour évoquer directement avec eux le contenu du projet d'accord. Dans certains cas, les salariés étaient à l'origine de l'ouverture des négociations, notamment dans quelques hypothèses où l'entreprise organise régulièrement des séminaires pour évoquer avec l'ensemble du personnel l'amélioration des conditions de travail.

Plusieurs interlocuteurs interrogés ont fait valoir que l'adhésion des salariés à l'accord était recherchée pendant le processus de négociation et conditionnait la conclusion de l'accord (notamment en cas d'accord portant sur les forfaits jours, plusieurs entreprises ont évoqué l'importance pour elle de s'assurer au préalable que les salariés concernés accepteraient de régulariser des avenants prévoyant les conventions de forfait jours).

Enfin, la plupart des accords analysés prévoit des modalités de suivi³⁰.

Dans certains cas il est prévu que les signataires de l'accord se réunissent régulièrement (souvent une fois par an) pour faire le point sur l'application de l'accord. Parfois une commission paritaire de suivi de l'accord est composée. Dans d'autres cas, le suivi de l'accord

³⁰ Il rappelle que l'accord collectif doit définir ses conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous (Art. L. 2222-5-1 C. trav.).

est confié au CSE.

De nombreux accords prévoient par ailleurs que les parties se réunissent en cas de changement législatif ou réglementaire impactant l'accord. Une des entreprises interrogées ayant souligné l'attachement de ses élus aux dispositions de la Convention Collective de Branche a notamment relevé l'existence d'une disposition prévoyant que la direction s'engageait à informer les membres du CSE dans les meilleurs délais des modifications en matière de durée du travail qui interviendraient au sein de la Branche.

Préconisations relatives au processus de négociation

Préconisation générale :

Le caractère très technique et ardu des dispositions relatives à la durée du travail peut être source de complications, de blocages ou à tout le moins de lenteurs dans les négociations d'entreprise portant sur ces thèmes. La formation préalable des parties à la négociation sur ces sujets peut donc présenter un réel intérêt et être un véritable facilitateur de ces négociations.

Recommandations à la Branche :

Afin d'accompagner les entreprises et les salariés de la Branche, cette dernière pourrait notamment poursuivre les efforts de pédagogie engagés et envisager :

- La diffusion d'un guide relatif à la conclusion d'accords collectifs d'entreprise en l'absence de délégué syndical détaillant les étapes des différentes modalités possibles, dont le référendum et la négociation avec un élu ou un salarié mandaté, et prévoyant notamment un kit de communication à diffuser par les employeurs aux salariés concernés. Ce guide pourrait utilement rappeler les coordonnées des organisations syndicales de la Branche qui peuvent être contactées dans le cadre du mandatement afin de faciliter le recours à cette modalité de négociation peu connue et peu utilisée.
- La négociation d'un accord-type relatif à la durée du travail qui pourrait s'appliquer au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

A cet égard, il convient de noter à titre d'information que les organisations patronales de la Branche mettent à disposition de leurs adhérents des outils tels que :

- un guide relatif au référendum en entreprise qui contient une présentation détaillée de la procédure ainsi que des modèles de document ;
- un guide pédagogique et des modèles d'accords d'entreprise en matière d'aménagement de la durée du travail.



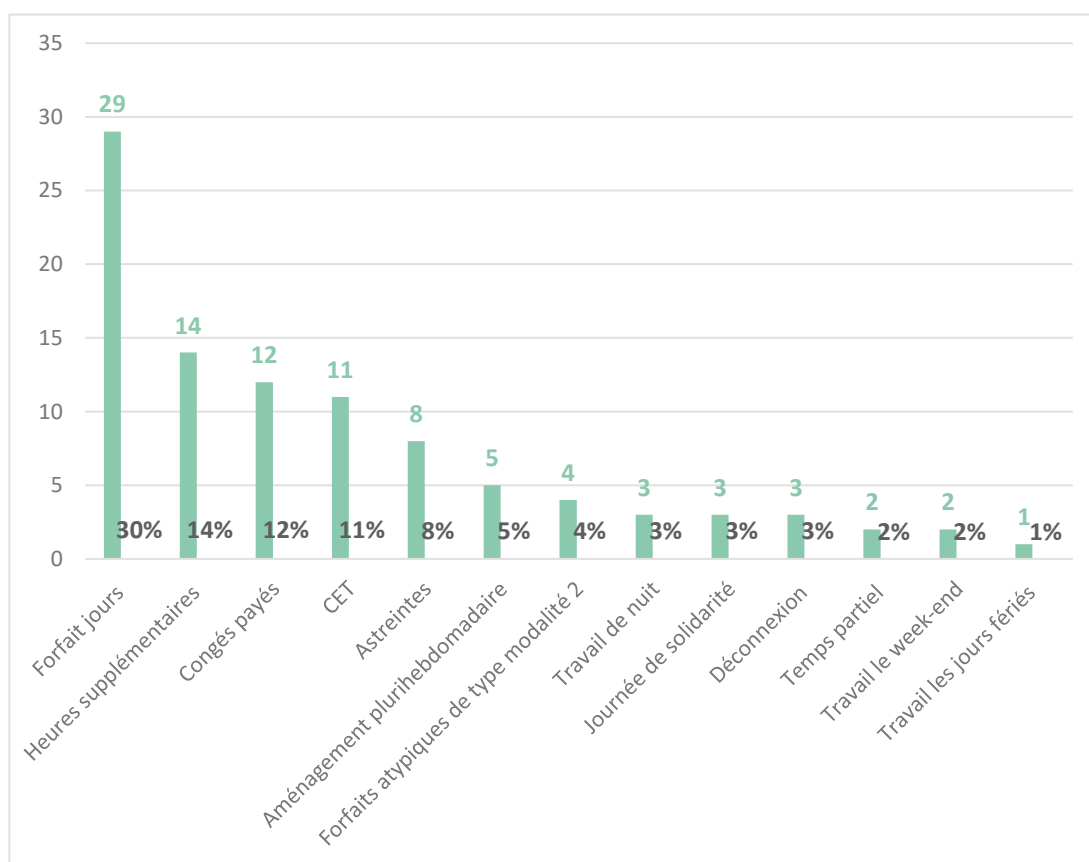
II. Le contenu des accords analysés

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 sur une période supérieure à la semaine (qualifiés d'aménagements "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 « travaillés » (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 : 29 accords analysés contiennent uniquement des dispositions relatives au forfait jours, ce qui représente 31% 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, avec 29 accords analysés qui contiennent uniquement des dispositions relatives au forfait jours. Suivent les heures supplémentaires (14 accords analysés), les congés payés (12 accords analysés), le compte épargne temps (11 accords analysés) puis les astreintes (8 accords analysés) et l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (5 accords analysés).

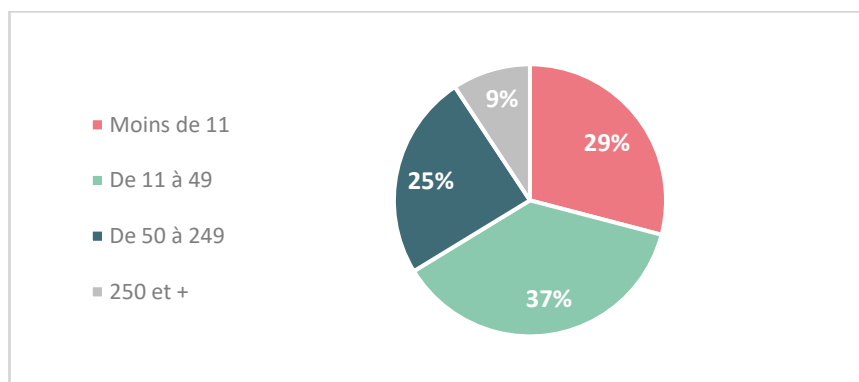
A. Les aménagements du temps de travail

1. Les forfaits annuels en jours

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

86 accords analysés sur 189 contiennent des dispositions relatives au forfait annuel en jours, soit 45 % des accords analysés. Il s'agit donc d'une modalité d'aménagement du temps de travail à laquelle les entreprises ont massivement recours.

Accords sur le forfait jours par taille d'entreprise

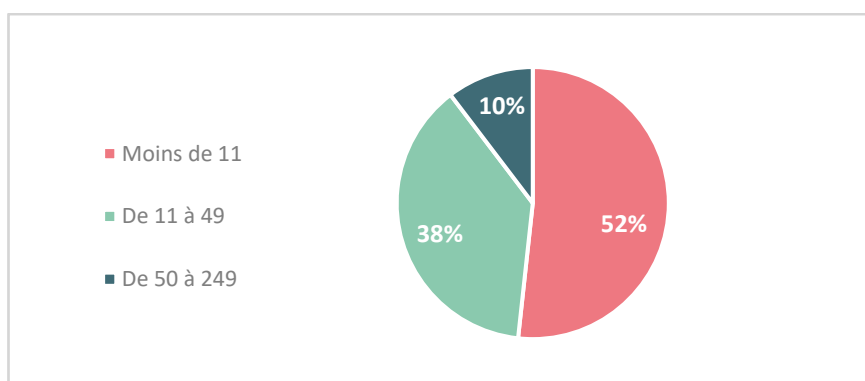


Grille de lecture : Parmi les accords analysés qui contiennent des dispositions relatives au forfait jours, 29% ont été conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés.

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.

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

Accords monothématiques sur le forfait jours par taille d'entreprise



Grille de lecture : Parmi les 29 accords analysés qui portent exclusivement sur le forfait jours, 52% 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 (52% des accords monothématiques sur ce sujet, ce qui représente 15 accords). Aucune entreprise de plus de 250 salariés n'a conclu d'accord monothématique relatif au forfait jours.

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.

³¹ Art. L. 3121-61 C. trav.

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

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 deux cent dix-huit jours ;
 - Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
 - Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait.

Ainsi que :

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

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

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

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

³³ Art. L. 3121-63 C. trav.

³⁴ Art. L. 3121-64 C. trav.

³⁵ Art. L. 3121-65 C. trav.

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

Les salariés concernés par le forfait jours

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

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

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

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

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

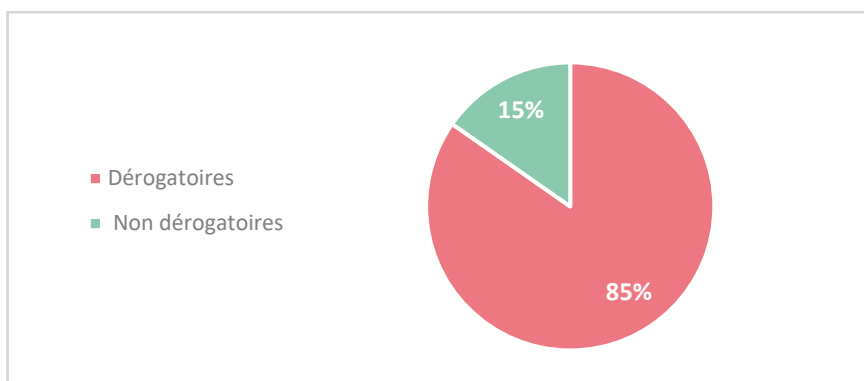
En application des dispositions conventionnelles de Branche, peuvent ainsi conclure une convention de forfait jours :

- les salariés qui relèvent au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres et bénéficient d'une rémunération annuelle au moins égale à 120% de leur catégorie ;
- ou les salariés (pas nécessairement cadres) qui perçoivent une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (ce qui, pour information, correspondait à près de 81.000 euros en 2019) ;
- ou ceux qui sont mandataires sociaux.

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

³⁷Art. L. 3121-58 C. trav.

Conditions d'entrée dans le forfait jours



Grille de lecture : 85% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours prévoient des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires par rapport à l'accord de Branche alors que 15% 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 2018 rédigé sur la base d'un échantillon plus réduit d'accords : 89% des accords traitant du forfait jours prévoyaient des conditions d'entrée dans cette modalité d'aménagement du temps de travail dérogatoires par rapport à l'accord de Branche et 11% seulement reprenaient les conditions fixées par la Branche.

La très grande majorité des accords analysés relatifs aux forfaits jours prévoit donc des conditions d'entrée dérogatoires par rapport aux dispositions de l'accord de Branche. **Ces accords fixent des limites très diverses d'un accord à un autre.** Ainsi :

- Une quinzaine d'accords se contente de reprendre la **définition légale** des salariés susceptibles d'être soumis à une convention de forfait jours, à savoir le fait de disposer d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps (dans certains cas cette définition est reprise s'agissant des cadres uniquement, dans d'autres cas le forfait jours est aussi ouvert aux non-cadres).
- Certains accords assortissent cette définition légale d'une **liste indicative de postes** susceptibles d'être concernés dans l'entreprise (un quinzaine d'accords) et quelques uns assortissent cette définition d'une **liste exhaustive de postes** qui ne peut être amendée que par avenant.
- Une dizaine d'accords précise que **l'ensemble des cadres** de la société sont éligibles au forfait jours.
- Une nombre significatif (une trentaine) d'accords fixe une **limite minimale en termes de classification conventionnelle**, s'inspirant en quelque sorte des dispositions de la Branche, bien que cette limite soit en général plus basse (à titre d'exemples : positions 1.1, 2.1 ou 2.2. pour les cadres / position 2.1 ou 3.2 pour les non-cadres). Certains de ces accords qui fixent une classification minimale plus basse que l'accord de Branche précisent que les salariés au forfait jours doivent percevoir une **rémunération au moins égale à un pourcentage majoré du minimum conventionnel de leur classification**, là encore en référence aux dispositions de l'accord de Branche.

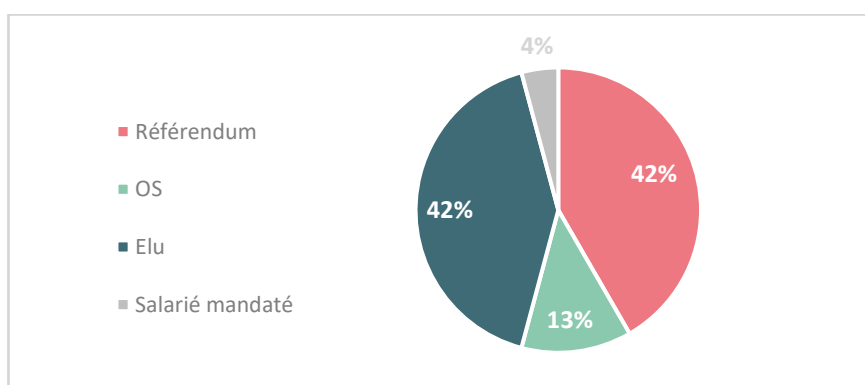
- Un accord prévoit des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires à celles fixées par la Branche en ce qu'elles sont plus restrictives : les cadres autonomes sont ceux qui relèvent au minimum de la position 3.2 (et ils perçoivent une rémunération au moins égale à 120% du minimum associé à leur classification conventionnelle).

Une quinzaine d'accords analysés prévoit explicitement l'application du forfait jours aux salariés non-cadres remplissant les conditions légales, à savoir ceux 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 confiées. Un des accords analysés est un avenant à un accord conclu en 2018 mettant en place un forfait jours aux conditions dérogatoires dont l'objet est d'étendre explicitement cette modalité d'aménagement du temps de travail aux salariés non-cadres.

L'analyse quantitative des accords analysés conduit donc à faire le constat que les entreprises dérogent largement aux conditions d'entrée dans le forfait jours fixées par l'accord de Branche. En outre, les conditions d'entrée fixées par chaque entreprise sont très hétérogènes ce qui implique des différences significatives dans les conditions de travail des salariés de la Branche.

Les accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires sont majoritairement conclus par des élus non mandatés (42%) et par référendum (42%).

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



Grille de lecture : 13% des accords revus prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires sont conclus avec des délégués syndicaux.

Les entretiens menés et l'analyse des réponses reçues au questionnaire permettent de cerner les motivations des entreprises ayant fixé des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires par rapport aux dispositions de Branche.

Les employeurs ont en effet été nombreux à indiquer qu'ils considéraient que les conditions fixées par l'accord de Branche étaient « trop contraignantes », « peu réalistes » ou encore « déconnectées de nos réalités économiques » (en particulier en régions) et qu'ils souhaitent que ces conditions évoluent.

A cet égard, les entreprises précisent que :

- La classification minimale dont doit bénéficier le salarié pour être soumis à une convention de forfait jours est, selon elles, trop élevée.

Cette exigence relative à la classification restreint notamment l'accès du forfait jours aux salariés les moins expérimentés³⁸.

Plusieurs entreprises ont notamment déploré le fait que les conditions actuelles fixées par l'accord de Branche ne permettent pas d'appliquer le forfait jours aux plus jeunes salariés qui, selon les interlocuteurs interrogés, aspirent à la souplesse et la flexibilité permises par le forfait jours.

Certaines ont également regretté ne pas pouvoir soumettre au forfait jours des consultants juniors qui du fait de leur expérience professionnelle limitée ne sont pas positionnés en position 3, tout en étant soumis aux mêmes contraintes que les consultants plus seniors, à savoir une présence chez le client rendant difficile un décompte horaire du temps de travail. S'agissant de la possibilité de soumettre au forfait jours des salariés percevant une rémunération au moins équivalente à 2 PASS indépendamment de leur classification, plusieurs entreprises ont relevé que cette disposition était très peu applicable du fait du niveau de rémunération qu'elle implique.

- Le salaire minimum dont doit bénéficier un salarié pour pouvoir être soumis à une convention de forfait jours (à savoir 120% du minimum conventionnel correspondant à la position 3.1. au minimum) est, selon elles, trop élevé par rapport aux salaires pratiqués, notamment en province.

Pour information, ce salaire minimum correspond, sur la base de l'avenant de Branche n°44 du 30 mars 2017 qui était applicable en 2019, à une rémunération mensuelle brute de 4.167,72 euros, soit une rémunération annuelle brute de 50.012,64 euros.

38

Une analyse comparative des conditions requises pour qu'un salarié soit soumis à une convention de forfait jours fixées par d'autres conventions collectives confirme que les conditions de la Branche sont objectivement exigeantes.

³⁸ Pour précision, la Convention Collective de Branche prévoit qu'un salarié classé en position 2.3 doit avoir au moins 6 ans d'expérience et la Cour de cassation a pu considérer, dans certaines espèces, qu'*a fortiori*, un salarié classé en position 3 devait également avoir au minimum 6 ans d'expérience (voir notamment en ce sens : *Cass. Soc. 3 novembre 2011 n°10-14.637*).



Convention Collective Nationale	Définition des salariés éligibles au forfait jours	Salaire minimum correspondant
CCN des Banques	Peuvent être soumis à un forfait jours les cadres autonomes une liste de postes susceptibles de relever de cette catégorie est prévue, à savoir les cadres des équipes de direction des directions fonctionnelles et d'exploitation, les cadres de l'inspection, les cadres de l'audit, les cadres responsables de points de vente, les cadres des activités de banque de marché et/ou d'investissement, les cadres experts, les cadres commerciaux, les cadres responsables de projet, et enfin les cadres responsables de points de vente et les cadres commerciaux lorsqu'ils ne sont pas occupés selon l'horaire collectif de travail applicable au sein du point de vente, du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.	-
CCN des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie	Peuvent être soumis à une convention de forfait jours les cadres de niveau 13 ou dont la fonction contractuelle est classée à un coefficient supérieur à 76 ainsi que les non-cadres classés au minimum au coefficient 190 pour les fonctions de montage sur chantiers extérieurs, 215 pour les fonctions itinérantes, de technicien de bureau d'études et de maintenance industrielle extérieure ou de SAV et enfin au coefficient 240 pour les fonctions d'agent de maîtrise.	Les minimas conventionnels sont revalorisés de 30% pour les salariés au forfait jours dans cette branche. Le salaire minimum associé au coefficient le plus bas permettant de soumettre un salaire à une convention de forfait annuel en jours est toutefois bien plus bas que dans la Branche. A titre d'exemple, le salaire annuel minimum correspondant au coefficient 80 chez les cadres s'élèvent ainsi, en 2019, à <u>29.843 euros bruts</u> ³⁹ .
CCN des Experts-Comptables et Commissaires aux Comptes	Relèvent de la catégorie des cadres autonomes susceptibles de conclure des conventions de forfait jours les cadres de niveau 2 (N2) « conception et animation » et de niveau 1 (N1) « direction » de la classification des emplois, les titulaires du diplôme d'expertise comptable non-inscrits à l'Ordre des experts-comptables et/ou les titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions de commissaire aux comptes non-inscrits à la compagnie des commissaires aux comptes ainsi que tout autre cadre justifiant d'au moins 2 ans d'expérience dans la qualification requise pour occuper les fonctions et dont le degré d'autonomie est comparable à celui des cadres des niveaux supérieurs.	Le salaire annuel minimum correspondant à la classification minimale indiquée est bien plus faible que dans la Branche, y compris avec les majorations prévues pour les salariés en forfait jours. A titre d'exemple, un cadre au coefficient 330 (le plus bas possible) dont la rémunération est majorée de 22% doit percevoir au moins une rémunération annuelle d'environ <u>35.000 euros bruts</u> ⁴⁰ .

³⁹ Sur la base des minimas conventionnels applicables en 2019.

⁴⁰ Sur la base des minimas conventionnels applicables en 2019.

Convention Collective Nationale	Définition des salariés éligibles au forfait jours	Salaire minimum correspondant
CCN du Bâtiment⁴¹	Les salariés susceptibles d'être soumis à une convention de forfait jours sont les ingénieurs et cadres ayant des responsabilités particulières d'encadrement, de maintenance, de gestion ou d'expertise technique.	-
Accord-type conclu dans la branche des industries pharmaceutiques pour les entreprises de moins de 50 salariés	Peuvent être éligibles au forfait jours : - les non-cadres autonomes (relevant au minimum du groupe 4 de la classification et exerçant une activité dans les familles de métiers suivantes : commercialisation-diffusion et promotion ; attachés de recherche clinique) et cadres autonomes ; - OU les cadres autonomes uniquement.	Le salaire annuel minimum correspondant à la classification minimale indiqué est bien plus faible que dans la Branche. Ainsi, le minimum conventionnel correspondant à une classification de groupe 4A pour les salariés non-cadres s'élève à <u>22.340 euros bruts⁴²</u> .

S'agissant des conditions d'entrée dans le forfait jours, il avait par ailleurs été relevé dans le Rapport 2018 que la notion d'« autonomie » permettant, sur la base de la définition légale, de départager les salariés éligibles aux forfaits jours de ceux qui ne le sont ne semblait pas toujours bien comprise et suscitait beaucoup d'interrogations

Il avait, à ce titre, été rappelé que cette notion renvoie à une autonomie du salarié **dans l'organisation de son temps de travail** et n'implique pas une autonomie totale de ce dernier dans la gestion de ses fonctions l'empêchant par exemple de recevoir des consignes ou instructions ainsi que de rendre des comptes à un supérieur hiérarchique. Les salariés en forfait jours (tout comme les cadres dirigeants d'ailleurs) restent naturellement soumis à un lien de subordination.

Plusieurs accords analysés dans le cadre de l'élaboration du Rapport proposent une définition de cette notion d'autonomie :

- « Le critère de l'autonomie des salariés s'analyse par référence à la définition suivante : est considéré comme autonome, d'une part, le salarié cadre qui dispose d'un degré d'initiative impliquant de sa part la prise de responsabilités effectives, compte tenu de sa formation, de ses compétences professionnelles et de ses fonctions d'animation, d'organisation et / ou de supervision, voire de direction qu'il assume et, d'autre part, tout autre collaborateur non cadre dont le degré d'autonomie, donc de responsabilité est comparable, en particulier dans la relation avec la clientèle, les fournisseurs, les interlocuteurs du groupe ... ou dans la gestion d'équipe ».
- « Il est rappelé que l'autonomie dont dispose le salarié au forfait jours n'exclut pas d'avoir, pour une partie de son temps ou de ses activités, à respecter des instructions touchant l'organisation ou les méthodes de travail et d'avoir à participer à des réunions internes ou externes ».

⁴¹ Dont les dispositions relatives au forfait jours ont été invalidées par la Cour de cassation par un arrêt du 11 juin 2014 (pourvoi n°11-20.985) au motif qu'elles n'étaient pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé, et donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

⁴² Sur la base des minimas conventionnels applicables en 2019.

- Le présent accord s'applique à tous les cadres sachant que ceux-ci disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ont des fonctions qui ne les conduisent pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

La population salariée de la Société est en effet constituée de cadres, sédentaires ou non, de haute technicité et disposant d'une réelle autonomie dans leur organisation du temps de travail et ce, compte tenu de la nature de leur fonction en perpétuelle évolution du fait de l'activité de la Société. De ce fait, la durée du travail de ces salariés ne peut être prédéterminée. En effet, à partir d'une mission donnée, les salariés ont une réelle autonomie afin de répondre aux objectifs demandés en termes d'organisation de leur temps de travail. Ainsi, ces cadres remplissent les critères suivants :

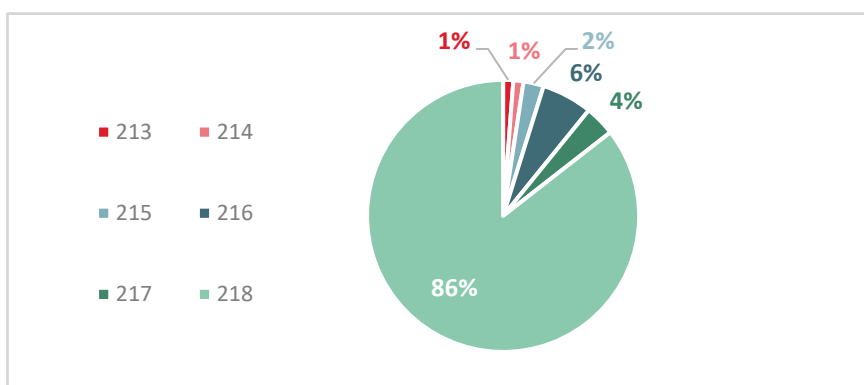
- Flexibilité dans les horaires ou dans la gestion des missions et plannings et non nécessité de suivre un horaire collectif.
- Accomplissement d'objectifs et non de programmes ou instructions prédéterminées à exécuter.
- Prise d'initiative nécessaire et indispensable ;
- Autonomie et niveau de responsabilité dans l'accomplissement des fonctions ».
- « Il est expressément rappelé que l'autonomie dont disposent les salariés visés par le présent accord s'entend d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Sont autonomes les salariés qui, tout en étant soumis aux directives de leur employeur ou de leur supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de leurs missions, restent maître de l'organisation de leur travail et de leur emploi du temps. Au regard des missions des salariés concernés, des besoins de l'organisation collective de la vie au travail et dans le cadre d'un dialogue régulier avec le supérieur hiérarchique, ces salariés, dont les horaires de travail ne sont pas obligatoirement fonction de ceux des salariés placés sous leurs ordres, ont ainsi la faculté d'organiser par eux-mêmes leur temps de travail. »

41

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 jours⁴³.

Nombre de jours inclus dans le forfait



Grille de lecture : 86% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent le nombre de jours travaillés à 218. 6% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent le nombre de jours travaillés à 216.

⁴³ Art. L. 3121-64 C. trav.

Les accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent très majoritairement, à hauteur de 86%, le nombre de jours travaillés à 218.

Cette proportion est plus élevée qu'en 2018 où il avait été constaté que 71% des accords traitant du forfait jours fixaient le nombre de jours travaillés à 218.

Les accords forfait-jours fixant une durée du travail inférieure à 218 jours sont au nombre de 12 :

- 2 ont été conclus par des entreprises de moins de 11 salariés ;
- 3 ont été conclus par des entreprises entre 11 et 49 salariés ;
- 5 ont été conclus par des entreprises entre 50 et 249 salariés ;
- 2 ont été conclus par des entreprises de plus de 250 salariés.

Les très petites entreprises de moins de 11 salariés qui ont été nombreuses à conclure un accord forfaits jours (37% des accords traitant de ce sujet) sont donc peu enclines à fixer une durée du travail inférieure à 218 jours (17% des accords fixant un nombre de jours travaillés inférieur à 218 seulement). Ces données confirment la tendance observée dans le Rapport 2018, à savoir que les accords fixant une durée du travail inférieure à 218 jours étaient très minoritaires dans les entreprises de moins de 11.

La fixation d'une limite de jours travaillés au cours de l'année (la période de référence étant très majoritairement l'année civile) conduit à attribuer aux salariés concernés des jours de repos, souvent appelés « JRS » (Jours de Repos Supplémentaires) ou « JNT » (Jours Non Travaillés). Le nombre de jours de repos doit être calculé chaque année en fonction de la configuration du calendrier de l'année, et notamment du nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré.

42

Un des accords analysés prévoit une durée du travail de 218 jours par an et un nombre fixe de jours de repos ce qui peut s'avérer problématique si ce nombre n'est pas systématiquement au moins équivalent au nombre de jours auxquels les salariés auraient droit si le calcul annuel était correctement effectué. Un autre accord détermine un nombre de jours fixe de repos et indique que cela correspond « *en moyenne* » à tel nombre de jours travaillés, ce qui n'est pas conforme aux dispositions légales dans la mesure où le forfait doit impérativement fixer le nombre de jours travaillés.

De nombreux accords prévoient par ailleurs des dispositions visant à inciter ou contraindre les salariés en forfait jours à prendre leurs jours de repos de façon régulière tout au long de l'année telles que : l'obligation pour les salariés d'avoir positionné sur le calendrier 75% de leurs jours de repos avant le 31 juin et les 25% restant avant le 31 octobre, l'incitation explicite des salariés à poser leurs jours de repos « *de façon régulière* » ou encore « *au fil de l'eau* », l'incitation des salariés à avoir posé au moins la moitié de leurs jours de repos sur le premier semestre, la possibilité pour le supérieur hiérarchique qui constaterait que la prise des jours de repos est insuffisante pour permettre le respect du nombre de jours travaillés en fin d'année de pouvoir l'imposer, la mise en place de mécanismes de suivi de la prise des jours de repos pour éviter les dépassements du forfait, etc.

Plusieurs accords incitent par ailleurs les salariés à poser leurs jours de repos en période creuse d'activité, notamment en intermission, ou à tout le moins en dehors des périodes de forte activité.



Afin que le nombre de jours travaillés prévus par le forfait soit respecté, la quasi-totalité des accords proscrit le report des jours de repos sur l'année suivante. En revanche, plus de la moitié des accords contenant des dispositions relatives au forfait jours prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de rémunération et dans une certaine limite, bien qu'il ne soit pas requis de prévoir cette possibilité par accord collectif. Cette limite est fixée à 230 jours travaillés (conformément à la Convention Collective de Branche⁴⁴) dans la moitié des cas environ et à 235 jours (conformément aux dispositions légales supplétives⁴⁵) dans l'autre moitié. 3 accords prévoient une limite de 240 jours travaillés. La majoration de rémunération prévue en cas de renonciation à des jours de repos s'élève, dans la plupart des cas, à 10% soit ce qui est prévu au titre des dispositions légales d'ordre public⁴⁶. La Convention Collective de Branche prévoit, quant à elle, une majoration supérieure (20% jusqu'à 222 jours et 35% au-delà)⁴⁷, laquelle est reprise dans quelques accords.

Les garanties du forfait jours

Le dispositif de forfait jours est assorti de garanties permettant de protéger la santé et la sécurité des salariés concernés. L'employeur est ainsi tenu de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié soumis à une convention de forfait jours est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail⁴⁸.

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 déconnexion⁴⁹. 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 jours⁵⁰.

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* ».

⁴⁴ Article 4.6 de l'avenant de révision du 1^{er} avril 2014.

⁴⁵ Art. L. 3121-66 C. trav.

⁴⁶ Art. L. 3121-59 C. trav.

⁴⁷ Article 4.6 de l'avenant de révision du 1^{er} avril 2014.

⁴⁸ Art. L. 3121-60 C. trav.

⁴⁹ Art. L. 3121-64 C. trav.

⁵⁰ Art. L. 3121-65 C. trav.

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 (congs payés, jours fériés, jours non travaillés, etc.) puis la transmet à son supérieur hiérarchique et/ou au service des ressources humaines.
- **S'agissant des échanges entre le salarié et son employeur relatifs à sa charge de travail, l'articulation entre sa vie professionnelle et personnelle, sa rémunération ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise** : environ 60% des accords analysés prévoient la tenue d'un entretien individuel par an et 40% la tenue de deux entretiens individuels annuels. Aucun accord ne prévoit plus de deux entretiens par an.

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. Dans certains accords, il est précisé que ce dispositif d'alerte peut également être utilisé par le supérieur hiérarchique du salarié et/ou le service des ressources humaines qui peuvent l'activer si la charge de travail du salarié leur paraît problématique. Un formulaire d'alerte type est parfois annexé à l'accord. Il est par ailleurs parfois précisé que des entretiens supplémentaires peuvent se tenir à la demande du salarié et/ou de son supérieur hiérarchique. Il est également parfois mentionné qu'en sus des entretiens formels prévus des échanges informels réguliers entre le salarié et sa hiérarchie permettent d'assurer un suivi effectif de la charge de travail.

Un des accords analysés prévoit des horaires d'ouverture et de fermeture des bureaux pour garantir un repos effectif des salariés.

44

Préconisation relative au forfait jours

Le Rapport permet de conclure qu'une proportion très importante d'entreprises de la Branche déroge par accord collectif d'entreprise aux conditions d'éligibilité au forfait jours fixées par la Convention Collective de Branche. Il revient aux partenaires sociaux de la Branche de décider de maintenir ces conditions ou de les faire évoluer.

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 du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine (et 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 ans⁵¹ depuis les ordonnances Macron en fonction du fondement de cet aménagement (accord collectif d'entreprise, accord de branche ou décision unilatérale

⁵¹ Sous réserve qu'un accord de branche l'autorise (Art. L. 3121-44 C. trav.).

de l'employeur). Il est mis en place par accord collectif d'entreprise ou, à défaut de branche⁵². Cet accord doit prévoir⁵³ :

- 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 jours⁵⁴ ;
- 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 du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, 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 supplémentaires⁵⁵ :

- 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).

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 [**cf. Annexe n°2**] 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 consécutifs⁵⁶. 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)⁵⁷ ;
- 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'entreprise⁵⁸.

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

⁵² 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.).

⁵³ Art. L. 3121-44 C. trav.

⁵⁴ Art. L. 3121-47 C. trav.

⁵⁵ Art. L. 3121-41 et L. 3121-44 C. trav.

⁵⁶ Article 2 – Chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 conclu au sein de la Branche.

⁵⁷ Article 1– Chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 conclu au sein de la Branche.

⁵⁸ Chapitre 3 de l'accord du 22 juin 1999 conclu au sein de la Branche.

généralement deux options alternatives :

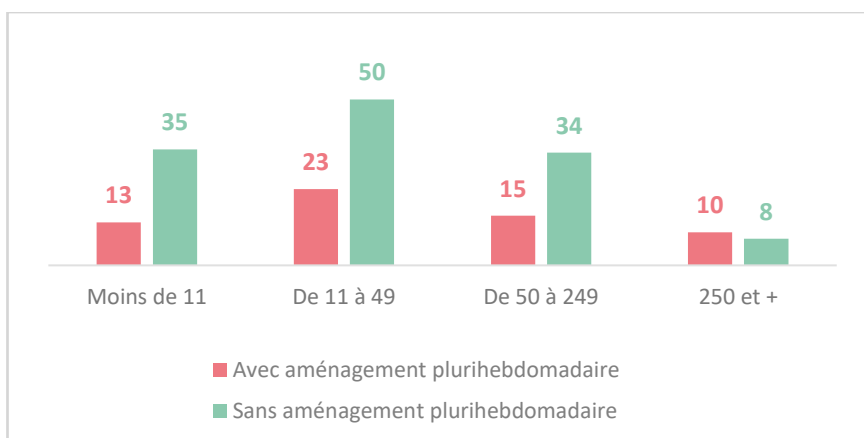
- Octroyer des jours de repos supplémentaires pour ramener la durée du travail à une moyenne de 35 heures sur la période de référence, globalement sur l'année (ci-après « **Annualisation** »).
- Prévoir des périodes d'activités hautes qui viennent compenser des périodes basses avec fixation d'une limite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

Aménagements de la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine prévus par les accords analysés

Parmi les accords analysés, l'aménagement pluri-hebdomadaire est, après le forfait annuel en jours, l'aménagement du temps de travail rencontrant le plus de succès. Plus de 30 % des accords analysés mettent en place ce type d'aménagement.

Le graphique ci-dessous permettrait de constater que les grandes entreprises (plus de 250 salariés) sont moins séduites par ce type d'aménagement, néanmoins cela peut être uniquement lié au fait que ces entreprises ont moins négocié sur l'aménagement du temps de travail en 2019.

Aménagement pluri-hebdomadaire par taille d'entreprise



Grille de lecture : 13% des entreprises de moins de 11 salariés ayant conclu un accord portant sur l'aménagement du temps de travail en 2019 ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail. Plus de 30% des entreprises employant entre 50 et 250 salariés et ayant conclu un accord portant sur l'aménagement du temps de travail en 2019 ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail.

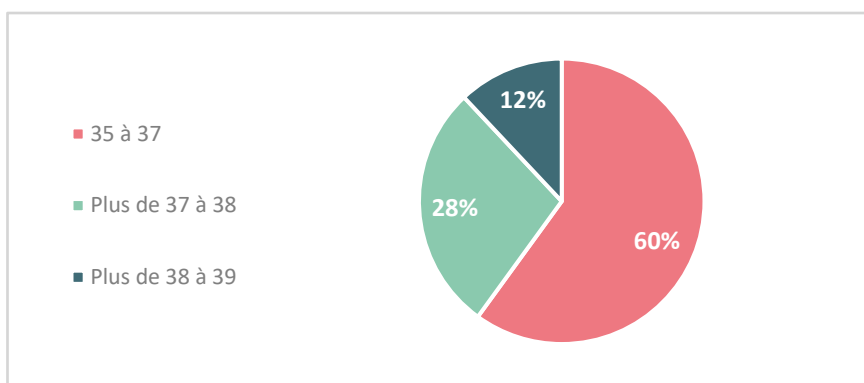
L'intégralité des accords analysés mettant en place des aménagements du temps de travail sur une période supérieure à la semaine fixe une période de référence égale à l'année. La très large majorité de ces accords fixe l'année civile ; néanmoins quelques accords se basent sur une référence annuelle différente, dans 75% des cas pour la caler sur la période légale d'acquisition des congés payés (soit du 1^{er} juin au 31 mai).

Néanmoins, deux des accords analysés fixent également une période de référence d'une durée inférieure selon les services :

- par cycles de plusieurs semaines définis dans le cadre d'une programmation par unité de travail, par site, par service, etc. ;
- par trimestre (12 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) et une limite haute hebdomadaire d'heures de travail.

Nombre d'heures de travail hebdomadaires



Grille de lecture : 60% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail prévoient une durée de travail hebdomadaire entre 35 et 37 heures. Aucun accord ne prévoit une durée hebdomadaire supérieure à 39 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 : un des accords analysés prévoit par exemple 37h pour les ETAM et 37h30 pour les cadres ;
- des durées hebdomadaires différentes en fonction des services.

Il apparaît que les accords analysés fixent très majoritairement une durée hebdomadaire de travail équivalente à 37 heures, ce qui était d'ores et déjà le cas en 2018.

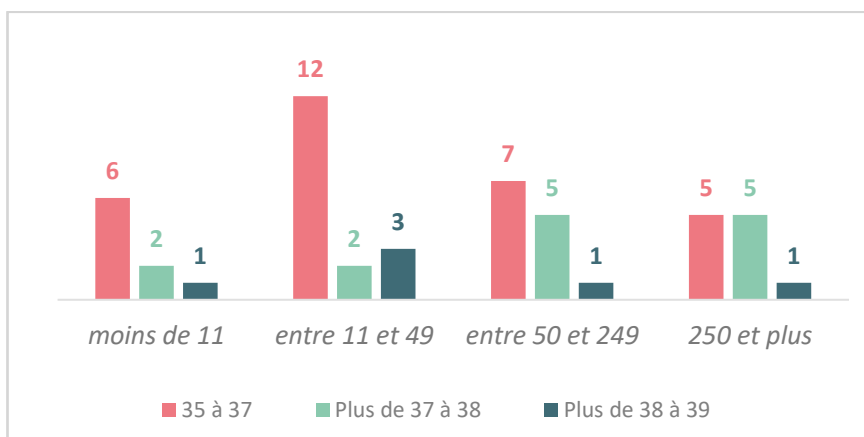
Aucun des accords analysés ne fixe une durée hebdomadaire de travail supérieure à 39 heures. Il semblerait que, de même qu'en 2018, les considérations ayant le plus souvent guidé le choix de la durée hebdomadaire de travail étaient les suivantes :

- régulariser l'existant, c'est-à-dire que dans les faits les salariés travaillaient déjà selon ce rythme ;
- limiter le nombre de jours de repos supplémentaire des salariés ;
- s'adapter à l'activité réelle de l'entreprise notamment en cas de variation saisonnière de charges.

Après analyse, il apparaît que la taille des entreprises concernées n'a pas d'impact en termes de durée hebdomadaire fixée, les différences apparaissant dans le graphique ci-

dessous sont uniquement 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



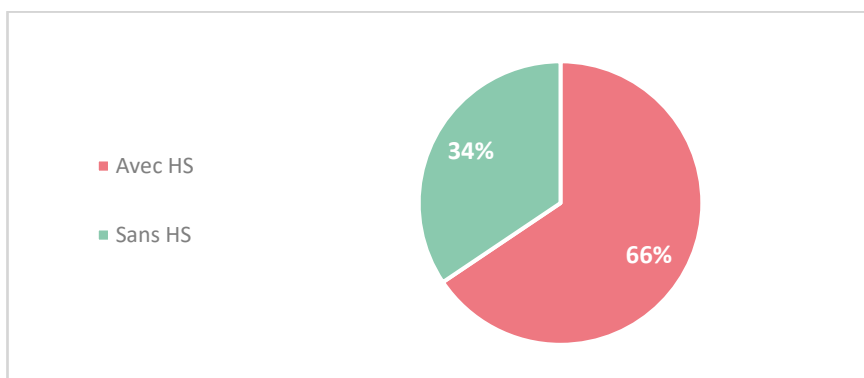
Grille de lecture : Dans les entreprises de moins de 11 ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2019 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, 6 entreprises ont fixé une durée hebdomadaire entre 35 et 37 heures, 2 entreprises ont fixé une durée hebdomadaire de plus de 37 ou 38 heures et 1 entreprise de plus de 38 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.

48

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 2019 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail ont également majoritairement négocié sur les heures supplémentaires (40 accords sur 61 soit 66%)**. Cette tendance confirme celle observée l'année dernière bien que la proportion soit légèrement inférieure en 2019.

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



Grille de lecture : Dans les entreprises ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2019 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, 66% des entreprises ont également négocié sur les heures supplémentaires et 34% 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.

En ce qui concerne plus particulièrement les thématiques de négociation sur les heures supplémentaires abordées dans ces 40 accords (qui mettent par ailleurs en place un aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine) :

- 30 accords contiennent des dispositions relatives au contingent d'heures supplémentaires (soit 49% des entreprises qui, au global, ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire).
- 19 accords prévoient des taux de majoration des heures supplémentaires dérogatoires (soit 31% des entreprises qui, au global, ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire).

Toutefois, dans le cadre des entretiens menés par le Prestataire, il est apparu que le nombre d'heures supplémentaires travaillées par les salariés en sus de celles structurellement incluses dans l'aménagement du temps de travail qui leur est applicable est limité. Plusieurs interlocuteurs ont reconnu que les dispositions négociées relatives aux heures supplémentaires n'étaient en réalité pas ou peu appliquées, faute d'heures supplémentaires effectivement réalisées (ou parfois effectivement décomptées), mais qu'elles avaient été incluses dans la négociation afin de conserver une certaine souplesse.

49

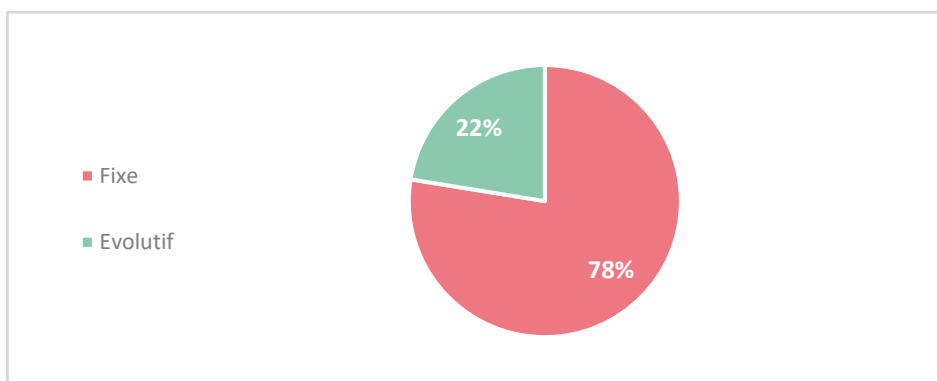
Les dispositions prévues en matière d'Annualisation afin de ramener en moyenne la durée du travail à la durée légale

Près de 69 % 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 2019 et ayant mis en place une Annualisation du temps de travail, 78 % d'entre elles prévoient que le nombre de JRTT dont bénéficient les salariés est fixe, et 22 % des entreprises prévoient que ce nombre est évolutif et calculé en début de période selon des modalités de calcul conformes aux dispositions légales.

En principe, le nombre de jours de repos supplémentaire 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.

50

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) = $1607 / x \text{ heures} = y \text{ jours}$

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 2018 (54% des accords prévoyaient un nombre fixe de jours de repos en 2018).

Cette situation est souvent liée à des questions de simplicité et de prévisibilité notamment vis-à-vis des salariés, ce qui a été confirmé lors des entretiens réalisés par le Prestataire et ne soulève pas de difficultés sous réserve que le nombre fixé soit plus favorable à celui auquel aboutirait le calcul théorique ci-dessus.

En revanche, contrairement à l'année dernière, il semblerait que lorsqu'elles appliquent un nombre de jours de repos supplémentaires, les modalités de calcul sont conformes aux

dispositions légales rappelées ci-dessus. L'analyse croisée de la détermination du nombre de jours de repos supplémentaire par rapport à la taille des entreprises ne permet pas d'aboutir à une conclusion pertinente. En réalité **les modalités de détermination du nombre de jours de repos supplémentaire sont hétérogènes indépendamment de la taille de l'entreprise.**

Cette hétérogénéité dans les modalités de détermination des jours de repos supplémentaires dont bénéficient les salariés travaillant en application d'une Annualisation dans le cadre des accords analysés est susceptible d'avoir un impact significatif sur les conditions de travail des salariés et la concurrence entre les entreprises de la Branche.

En outre, cette hétérogénéité se retrouve également dans les modalités de gestion de ces jours de repos supplémentaires (à l'exception de l'absence de report de ces jours au-delà de la période de référence sur laquelle les accords analysés sont unanimes à l'exception d'un) ainsi que dans la gestion des absences et des arrivées et départ en cours de période :

- Concernant les modalités de prise de ces jours de repos, les dispositions sont très variables : certains accords (près de 25% des accords) prévoient que les jours sont fixés pour moitié par le salarié et pour moitié par l'employeur, d'autres accords (près de 20%) prévoient qu'ils sont fixés exclusivement par le salarié, d'autres encore (plus de 25%) fixent un nombre de jours fixés par l'employeur en précisant que le solde est fixé par le salarié et, enfin certains accords prévoient des modalités particulières de prise (jours fixes, planning prévisionnel, etc.).
- De même, concernant les règles de cumul entre jours de repos supplémentaires et/ou jours de congés payés.
- Concernant les modalités d'acquisition, les règles sont également très variées de l'acquisition mensuelle (ou trimestrielle) à l'acquisition annuelle par anticipation.

51

Dès lors, pour un nombre d'heures de travail hebdomadaire identique, les salariés concernés peuvent bénéficier d'un nombre différent de jours de repos supplémentaire acquis et à prendre selon des modalités très différentes en fonction des pratiques de leur employeur.

Préconisations relatives à l'annualisation

Afin d'éviter de trop grandes disparités dans les conditions de travail des salariés de la Branche, de limiter le recours à des méthodes de calcul du nombre de jours de repos ne garantissant pas les droits des salariés et de fournir un référentiel commun aux entreprises concernant la mise en place d'une Annualisation, il pourrait être pertinent 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 et le décompte des heures supplémentaires) en fournissant quelques exemples (et notamment une déclinaison du calcul pour l'année à venir).

Un recours limité à la « Modulation »

Seuls quelques accords analysés (11 accords) représentant un peu plus de 18% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail instituent une Modulation. Cette proportion est équivalente à celle observée en 2018.

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 fixe : un accord prévoit une semaine à 39 heures et une semaine à 31 heures.
- 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.
- 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.
- Contrairement à l'année 2018, les limites hautes et basses sont rarement fixées dans les accords : trois accords prévoient des limites hautes entre 48 heures et 46 heures et basse à 28 heures.

Afin de gérer les compteurs d'heures des salariés travaillant en application de Modulation, les entreprises ont fréquemment recours à un compteur d'heures parfois intitulé « compte d'heures disponible(s) ». **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 de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (Annualisation et Modulation notamment)

En l'état, les dispositions conventionnelles de la Branche ne permettent pas aux entreprises d'organiser un aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine sur ce seul fondement.

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 du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.
- ↳ 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 plus de 13 % des accords analysés (une dizaine d'accords) mettant en place un aménagement plurihebdomadaire de l'organisation du travail ont recours à un aménagement particulier « mixte » afin de ramener la durée du travail en moyenne à 35 heures :

- Le recours à un forfait prévoyant (i) l'octroi de jours de repos supplémentaire pour une partie des heures travaillées au-delà de 35 heures et (ii) l'inclusion d'une partie des heures effectuées au-delà de 35 heures dans la rémunération des salariés dans une sorte de convention individuelle de forfait. Ce type d'aménagement concerne 5 accords.

- Le recours à une Annualisation prévoyant une limite annuelle de jours de travail (2 accords).
- Un mixte entre la Modulation et l'Annualisation (3 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.

Certains de ces aménagements atypiques peuvent être considérés comme proches des forfaits atypiques étudiés dans la partie ci-dessous.

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)⁵⁹ [cf. Annexe n°3].

18 accords analysés (dont 4 monothématiques) contiennent des dispositions relatives à la modalité 2 et/ou prévoient des forfaits atypiques qui, pour certains, semblent s'inspirer de cette modalité.

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.

53

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

Parmi ces accords, **7 étendent la possibilité d'appliquer la modalité 2 à des ETAM. Aucun ne fait référence à une rémunération au moins égale au plafond annuel de la sécurité sociale** mais la plupart mentionne le fait que la rémunération des salariés soumis à cette modalité

⁵⁹La 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).

est au moins égale à 115% du minimum conventionnel de leur catégorie. Un accord prévoit par ailleurs que les cadres soumis à la modalité 2 doivent bénéficier d'une rémunération brute annuelle d'au moins 38.000 euros.

Par ailleurs, **plusieurs accords abaissent le nombre de jours travaillés à 218** (au lieu de 219). Un accord prévoit que le nombre de jours travaillés est limité à 216, un autre prévoit que les salariés concernés bénéficient de 17 jours de repos ce qui représente « *en moyenne* » 209 jours travaillés et un dernier accord fixe le nombre de jours travaillés à 220 (ce qui correspond aux 2019 jours prévus par la Convention Collective de Branche auxquels a été ajoutée la journée de solidarité).

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.

Deux accords mettent par ailleurs en place des horaires variables pour les salariés en modalité 2. Enfin, 5 accords font référence aux Tranches Exceptionnelles d'Activité.

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

Un accord contient des dispositions relatives à un forfait annuel en heures et présente 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. Un autre prévoit la mise en place de forfaits mensuels en heures (bien que la conclusion d'un accord collectif ne soit pas requise pour le faire) accompagné d'un plafond annuel de 220 jours travaillés et précise que les salariés concernés percevront une rémunération qui inclura les heures supplémentaires majorées effectuées au titre du forfait et correspondra *a minima* au minimum conventionnel de leur classification majoré de 15%.

Un accord prévoit trois modalités d'aménagement du temps de travail différentes dont une qualifiée de « modalité 2 » qui correspond à une convention de forfait en heures sur la semaine avec un plafond de 218 jours travaillés sur l'année civile. La particularité de cet accord réside dans le fait qu'il est précisé que la convention de forfait en heures est décomposée ainsi : 35 heures correspondant à la durée légale de travail de travail + 0,15 heures au titre de la journée de solidarité + 2,00 heures supplémentaires rémunérées avec une majoration de 10% + 1,35 heures supplémentaires faisant l'objet d'une contrepartie en jours de repos d'une part et d'une majoration de 10% rémunérée en argent d'autre part. En ce qui concerne la rémunération, cet accord précise qu'elle ne peut être inférieure à 115% du minimum conventionnel ni au plafond de la sécurité sociale.

Un autre accord prévoit que la durée du travail des cadres qui « *ne peut suivre strictement un horaire collectif prédéterminé et bénéficient d'une liberté relative dans l'organisation et la réalisation de leur mission* » (ce qui correspond à la définition des salariés concernés par la modalité 2 donnée par la Convention Collective de Branche) peut varier sur l'année sans que, sur un an, cette durée ne soit inférieure à 1607 heures et supérieure à 10 % de la durée annuelle, étant précisé que « *cette variation n'impactant pas sur la rémunération et étant uniquement valable à la demande de l'employeur* ». L'accord précise que « *cela correspondant donc à un horaire hebdomadaire moyen de 37 heures par semaine avec un maximum de 218 jours travaillés pour une année complète (dont la journée de solidarité) qui s'entend du 1er janvier au 31 décembre* » et que « *compte tenu de la nature des tâches accomplies, le personnel relevant de cette catégorie se voit appliquer une durée de travail intégrant 10 jours de repos par an* ».

Le Prestaire n'a pas pu s'entretenir avec les entreprises concernées pour comprendre leurs intentions et clarifier en quoi ces forfaits atypiques leur ont paru préférables à l'application directe de la modalité 2 prévue par la Convention Collective de Branche.

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 un forfait qualifié d'annuel en heures fixant la durée hebdomadaire de travail à 40 heures par semaine et prévoyant que 40 heures supplémentaires soient récupérées sous la forme de 5 jours de repos par an.

Par ailleurs, dans le cadre du volet qualitatif de l'étude, plusieurs entreprises interrogées 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.

Préconisations relatives à la modalité 2

Compte tenu de sa rédaction actuelle et de l'interprétation qu'en fait la jurisprudence, la modalité 2 n'est pas très sécurisante ou peut présenter un intérêt limité. Elle peut par ailleurs conduire à des applications très différentes d'une entreprise à une autre ce qui est susceptible d'avoir un impact tant en matière de distorsion de concurrence entre entreprises de la Branche que d'hétérogénéité des conditions de travail des salariés de la Branche (sans compter que cela ne leur permet pas de vérifier qu'ils perçoivent l'ensemble des éléments correspondants à leur durée du travail).

Les partenaires sociaux de la Branche pourraient envisager de clarifier cette modalité 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 ;
- ↪ préciser les modalités de calcul des heures supplémentaires dans le cadre de ce forfait atypique, la référence aux Tranches Exceptionnelles d'Activité étant particulièrement difficile à appréhender et à mettre en pratique ;
- ↪ proposer un modèle de clause ou d'avenant « modalité 2 », ce qui permettrait une application clé en main de cette modalité par les entreprises et limiterait les disparités dans les conditions de travail des salariés de la Branche.

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 19% des accords analysés, contiennent des dispositions portant sur le temps partiel. Cette proportion est légèrement supérieure à celle de l'année dernière.



Cette situation est certainement en lien 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 heures⁶⁰.
- 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 contractuelle⁶¹. 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 travail⁶².
- 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'accord⁶³.

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'heures⁶⁴.

56

La Convention Collective de la Branche ne prévoit que très peu de dispositions sur le temps partiel⁶⁵ [cf. **Annexe n°4**] :

- 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 jours⁶⁶.
- Nombre d'heures complémentaires pouvant être portées à 33% du temps de travail de base⁶⁷.

⁶⁰ Art. L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 C. trav.

⁶¹ Art. L. 3123-8, L. 3123-9, L. 3123-20 et L. 3123-28 C. trav.

⁶² Art. L. 3123-21 et L. 3123-29 C. trav.

⁶³ Art. L. 3123-12, L. 3123-24 et L. 3123-31 C. trav.

⁶⁴ Art. L. 2253-1 C. trav.

⁶⁵ Chapitre 9 de l'accord du 22 juin 1999.

⁶⁶ Disposition exclue de l'arrêté d'extension.

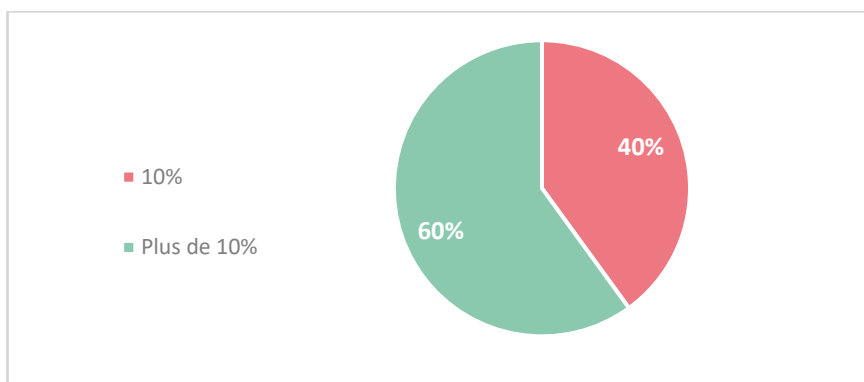
⁶⁷ Disposition exclue de l'arrêté d'extension.

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% seulement des salariés de la Branche travaillent à temps partiel).

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



57

Grille de lecture : 60% 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 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 :

- 40% reprennent la limite légale à défaut d'accord, soit 10% de la durée contractuelle de travail ;
- 60% 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.

Concernant les heures complémentaires, certains accords prévoient également le délai de prévenance dans lequel il peut être sollicité des salariés à temps partiel qu'ils effectuent des heures complémentaires : ce délai se situe entre 3 et 7 jours ouvrés en fonction des accords.

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%.

Toutefois, 3 accords (13%) prévoient des dispositions spécifiques dérogatoires concernant les majorations applicables aux heures complémentaires. Ils prévoient que le taux de majoration est de 10% alors que des heures complémentaires peuvent être effectuées jusqu'au tiers de la durée contractuelle.

Le temps partiel annualisé

15 accords (soit plus de 41% 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 apparaît donc avoir davantage de succès que l'année dernière.

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.

De la même manière que pour l'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine :

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

Lors des entretiens, il est apparu que l'une des raisons justifiant la mise en place d'un temps partiel apprécié à l'année était de prévoir 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.

58

Préconisation relative au temps partiel

Les constatations du Rapport ne permettent pas de formuler de réelles préconisations concernant le temps partiel.

L'analyse des accords conclus en la matière permet néanmoins d'établir que certaines entreprises dérogent par accord collectif d'entreprise aux taux de majoration des heures complémentaires, ce qui n'est pas possible légalement. Prévoir explicitement les taux de majoration des heures complémentaires par accord de Branche (que ces taux soit conformes aux taux légaux ou dérogatoires) pourrait être de nature à limiter de telles dérogations et à uniformiser les conditions de travail des salariés. En cas de négociation de Branche sur le sujet, il pourrait par ailleurs utilement être rappelé expressément que les entreprises n'ont pas la possibilité de déroger par accord d'entreprise sur ce point.

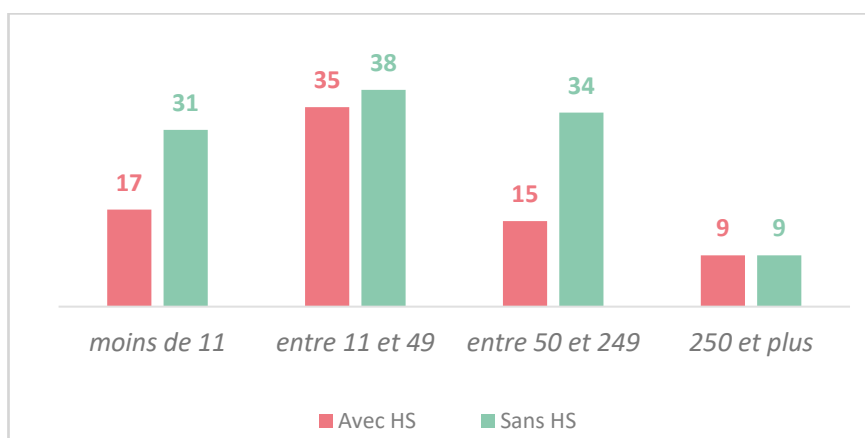
5. Les heures supplémentaires

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 **40% des accords analysés contiennent des dispositions sur les 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. Si un tel lien ne ressort pas clairement, 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, 17 contiennent des dispositions relatives aux heures supplémentaires et 31 n'en contiennent pas.

Il ressort des entretiens réalisés que les entreprises ont mis en place des dispositifs d'aménagement spécifiques du temps de travail en particulier dits « d'annualisation » afin d'absorber les heures supplémentaires structurellement effectuées par leurs salariés. Les entreprises ont indiqué que peu d'heures supplémentaires étaient travaillées en sus de celles contractuellement prévues. En outre, il apparaît que les très petites et petites entreprises ont souvent une organisation plus agile impliquant que les éventuelles surcharges de travail conjoncturelles sont fréquemment gérées d'un commun accord par l'attribution informelle d'un repos supplémentaire.

La négociation 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%⁶⁸. A défaut, ce taux est de 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes⁶⁹.

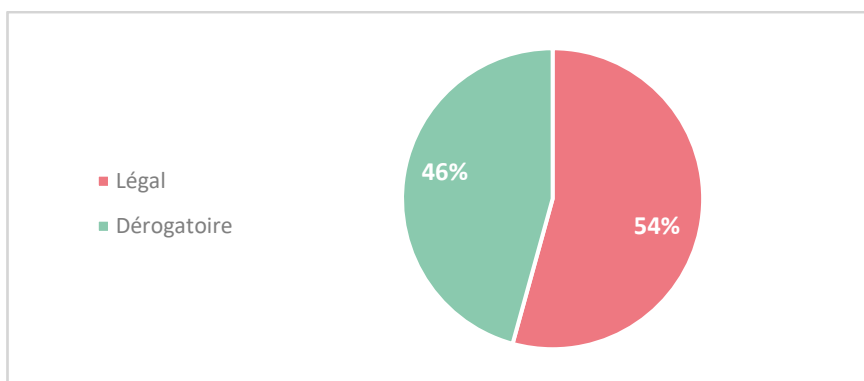
La Convention Collective de Branche ne prévoit pas de dispositions spécifiques concernant le taux de majoration et renvoie uniquement aux majorations légales concernant les heures supplémentaires effectuées par le personnel ETAM⁷⁰ [cf. Annexe n°5].

⁶⁸ Art. L. 3121-33 C. trav.

⁶⁹ Art. L. 3121-36 C. trav.

⁷⁰ Article 33 de la Convention Collective de Branche.

Taux de majoration des heures supplémentaires

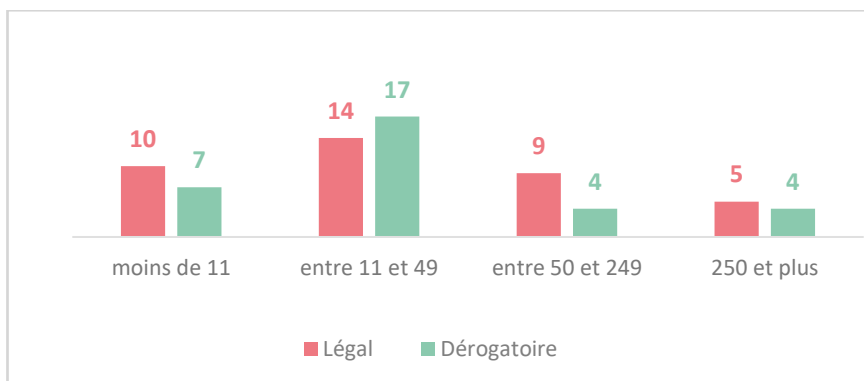


Grille de lecture : 46% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient des taux de majoration des heures supplémentaires dérogatoires.

Précision relative au graphique : Parmi les accords analysés traitant des heures supplémentaires, certains ne prévoient pas de disposition spécifique relative au taux de majoration. Dans ce cas, le taux applicable est le taux légal, à défaut de disposition contraire.

Une courte majorité (54 %) des accords analysés prévoyant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit ou applique les taux légaux supplétifs de majoration des heures supplémentaires. Ce constat est identique à celui opéré l'année dernière où 45% des accords analysés traitant des heures supplémentaires préoyaient des majorations dérogatoires.

Taux de majoration des heures supplémentaires par taille d'entreprise



Grille de lecture : Parmi les 17 accords analysés conclus par des entreprises de moins de 11 salariés et comportant des dispositions relatives au taux de majoration des heures supplémentaires, 7 prévoient des taux dérogatoires et 10 des taux légaux.

Il ressort du graphique ci-dessus que les entreprises de plus petite taille négocient davantage leur propre taux de majoration des heures supplémentaires, probablement dans la perspective de limiter le coût du travail et de rester compétitives par rapport aux plus grandes entreprises.

Les taux dérogatoires prévus conventionnellement par les accords analysés sont toujours inférieurs aux taux supplétifs légaux :

- Une courte majorité des accords fixant un taux de majoration dérogatoire prévoit un taux de majoration uniforme :
 - Ce taux est principalement fixé au minimum légal, à savoir 10% (8 accords, soit plus 23% de ces accords), ou à 25% (7 accords, soit plus de 20% de ces accords).
 - Un accord fixe ce taux à 50% et un autre à 15%.
- L'autre moitié des accords (une quinzaine) fait varier le taux de majoration en fonction des heures supplémentaires concernées :
 - La quasi intégralité de ces accords (9 accords) 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 à l'exception de 3 accords qui fixent un taux de majoration à 10% jusqu'à la 39ème heure puis 25%.
 - 3 accords en fonction de leur imputation ou non sur le contingent annuel
- De manière surprenante, deux accords semblent prévoir que les heures supplémentaires ne sont pas majorées.

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 collectif⁷¹.

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 personnel⁷².

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 d'un accord d'entreprise ou, en l'absence d'organisation syndicale, après consultation du CE ou des DP et accord des salariés concernés⁷³ [cf. *Annexe n°6*].

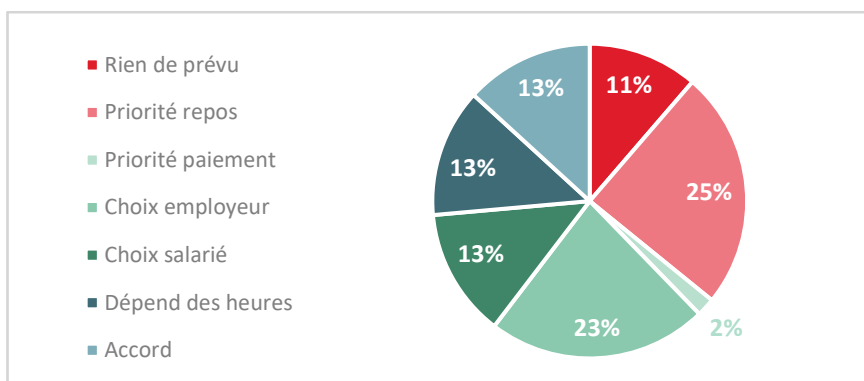
Près de 70% des accords analysés incluant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient la faculté de substituer un repos compensateur de remplacement au paiement majoré des heures supplémentaires.

⁷¹ Art. L. 3121-33 C. trav.

⁷² Art. L. 3121-37 C. trav.

⁷³ Chapitre 4 – Article 1 de l'accord du 22 juin 1999.

Modalités du repos compensateur



Grille de lecture : 23% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur au choix de l'employeur, 13% au choix du salarié.

Il ressort du graphique ci-dessus que parmi les accords qui prévoient la faculté de substituer un repos compensateur au paiement majoré des heures supplémentaires :

- 11% des accords analysés ne prévoient aucune disposition particulière concernant les modalités du repos compensateur de remplacement.
- Certains accords fixent une règle de priorité entre le paiement (2%) et le repos compensateur de remplacement (25%).
- 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 (23%) ou de celui du salarié (13%).
- 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 (13%) prévoient que la substitution d'un repos compensateur de remplacement au paiement dépend des heures supplémentaires concernées.

62

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 repos⁷⁴. Ce contingent est fixé conventionnellement⁷⁵, à défaut il est fixé légalement à 220 heures⁷⁶, 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 ETAM⁷⁷. 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

⁷⁴ Art. L. 3121-30 C. trav.

⁷⁵ Art. L. 3121-33 C. trav.

⁷⁶ Art. L. 3121-39 et D. 3121-14-1 C. trav.

⁷⁷ 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 précision⁷⁸**[cf. Annexe n°7]**.

Il ressort des entretiens que les entreprises interrogées considèrent que le contingent annuel fixé par la Branche ne permet pas la réalisation d'un nombre d'heures supplémentaires qui serait en adéquation avec leurs besoins ; ce qui est confirmé par les dispositions des accords analysés.

A titre de comparaison, les contingents annuels d'heures supplémentaires fixés par d'autres branches sont les suivants :

- La branche des industries métallurgiques le fixe à 220 heures et 175 heures en cas de modulation⁷⁹ ;
- La branche du bâtiment le fixe à 180 heures, 145 heures pour les salariés dont l'horaire de travail est annualisé⁸⁰, ce contingent a été récemment augmenté par avenant à 300 heures et 265 heures pour les salariés dont l'horaire de travail est annualisé mais son application est, à ce jour, suspendue.

Il apparaît d'ailleurs 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.

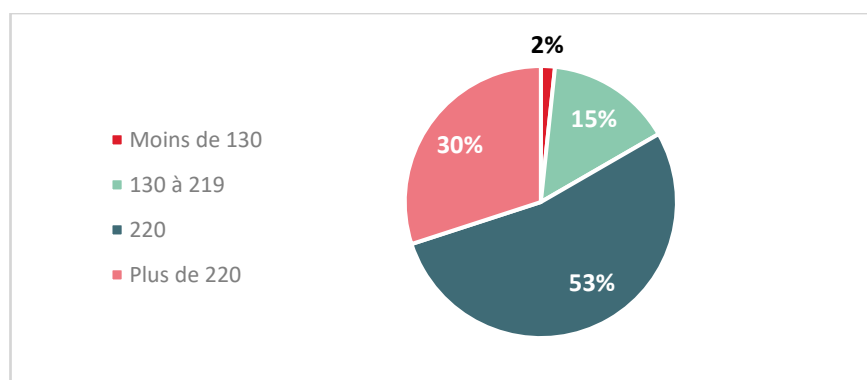
La grande majorité des entreprises (53%) ont fixé ce contingent annuel à 220 heures, chiffre égal à celui du contingent légal supplétif, ce qui correspond aux constatations effectuées l'année dernière.

Les entreprises ayant fixé le contingent annuel au-delà de 220 heures l'ont fixé majoritairement à 250 ou 300 heures. Quatre entreprises ont prévu une limite supérieure en les fixant respectivement à 312 ou 400 voire même 420 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.

63

Contingent d'heures supplémentaires



⁷⁸ Article 2 du Chapitre 4 de l'accord du 22 juin 1999.

⁷⁹ Article 6 de l'accord du 28 juillet 1998.

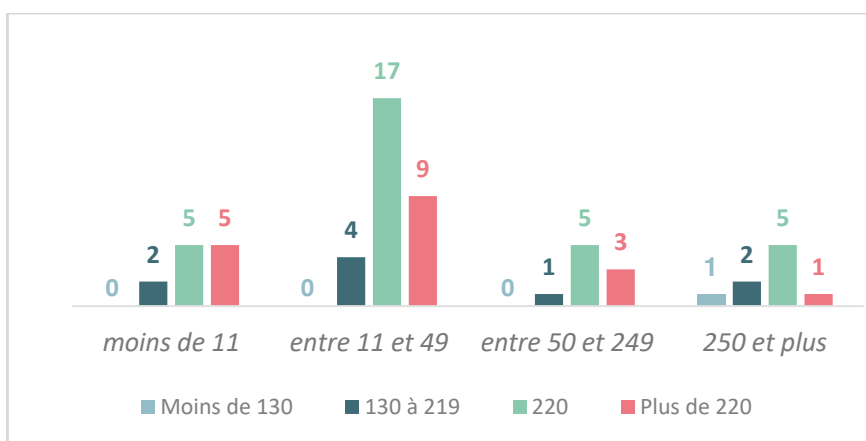
⁸⁰ Article 4-1-2 de la convention collective du 12 juillet 2006.

Grille de lecture : 15% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires fixent un contingent annuel entre 130 et 219 heures, 53% fixent un contingent égal à 220 heures et 30% 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 afin de maîtriser le coût du travail et bénéficier d'une certaine souplesse.
- Les grandes entreprises (250 salariés et plus) sont les seules à fixer un contingent annuel de moins de 130 heures.

Contingent d'heures supplémentaires par taille d'entreprise



64

Grille de lecture : Parmi les 12 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 à 219 heures, 5 le fixent à 220 heures et 5 au-delà de 220 heures.

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)⁸¹. A défaut d'accord, les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par décret⁸².

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

Près de 29% des accords analysés se saisissent de cette possibilité et prévoient des

⁸¹ Art. L. 3121-33 et L.3121-38 C. trav.

⁸² Art. L. 3121-39 et D. 3121-18 à D. 3121-23 C. trav.

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.

Préconisations relatives aux heures supplémentaires

Il pourrait être pertinent de prévoir explicitement 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 cela soit plus aisé à mettre en place, notamment dans les plus petites entreprises, et d'encadrer les modalités de prise de ce repos compensateur.

Il est par ailleurs rappelé que rémunérer correctement les heures supplémentaires implique un décompte effectif de la durée du travail que les entreprises se doivent d'effectuer, avec des modalités diverses selon les modes d'aménagement de la durée du travail applicables. Une étude spécifique sur ce sujet pourrait faire sens, de même que le rappel des règles applicables en la matière et des différentes possibilités existantes à cet effet.

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.

65

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)⁸³.

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 économique⁸⁴.

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

⁸³ Art. L.3133-11 C. trav.

⁸⁴ Art. L.3133-12 C. trav.



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 et trois portent exclusivement sur ce thème.

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 semaine⁸⁵ ;
- la durée maximale moyenne de 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives⁸⁶.

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 consécutives⁸⁷.

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 (*cf. Annexe n°8*) :

- 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.

66

5 accords analysés se saisissent de cette possibilité de dérogation à la durée maximale hebdomadaire de travail uniquement en lien avec des manifestations ou congrès dans le cadre des dispositions conventionnelles de Branche, il est même parfois précisé que ces dérogations sont liées à la préparation du matériel, montage, déroulement, démontage ou à des opérations exceptionnelles.

En outre, 7 accords dérogent également 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'entreprise⁸⁸ :

⁸⁵ Art. L. 3121-20 C. trav.

⁸⁶ Art. L. 3121-22 C. trav.

⁸⁷ Art. L. 3121-23 C. trav.

⁸⁸ Art. L. 3121-19 C. trav.

- La très large majorité de ces dérogations est liée à l'organisation de congés, de salon, de séminaire ou d'autres événements conformément à la Convention Collective de Branche.
- L'un des accords détaille de manière très précise les contraintes pesant sur l'activité et pouvant contraindre à déroger à la durée maximale quotidienne de travail.

Par ailleurs, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives⁸⁹. 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 fractionnées⁹⁰. Deux accords analysés ont recours à cette possibilité :

- L'un y déroge dans la limite de 9 heures dans le cadre de son activité d'exploitation laquelle concourt à l'exécution de prestations de transport.
- Un autre prévoit une possibilité exceptionnelle de dérogation pour les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié. Plus précisément, cela peut notamment concerner l'hypothèse de l'aller-retour pour se rendre à un congrès.

B. La gestion des temps de repos

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

Près de 13% des accords analysés prévoient des dispositions concernant le travail le dimanche et/ou les jours fériés, étant précisé que la moitié de ces accords (12 accords) portent simultanément sur le travail les jours fériés et sur le travail le dimanche.

67

Les dérogations au repos dominical

Le principe du repos dominical est fixé légalement⁹¹. Plusieurs dérogations à ce principe peuvent exister : (i) des dérogations permanentes de droit basées sur une logique sectorielle⁹² ou un champ géographique, (ii) des dérogations conventionnelles dans le secteur de l'industrie⁹³ et (iii) des dérogations sur autorisations administratives (accordées par le maire ou le préfet)⁹⁴.

⁸⁹ Art. L. 3131-1 C. trav.

⁹⁰ Art. L. 3131-2 C. trav.

⁹¹ Art. L. 3132-3 C. trav.

⁹² Art. L. 3132-12, L. 3132-24 et L. 3132-25 C. trav.

⁹³ Art. L. 3132-14 C. trav.

⁹⁴ Art. L. 3132-20 et L. 3132-26 C. trav.

La Convention Collective de Branche prévoit, en sus des dispositions spécifiques afférentes au secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès⁹⁵, 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)⁹⁶. 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 salarié⁹⁷.
- Les jours fériés sont non travaillés et payés et en cas de dérogation à ce principe, les jours fériés travaillés doivent donner lieu à récupération⁹⁸. 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 consécutives⁹⁹. 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 légales¹⁰⁰. **[cf. Annexe n°9]**

La très large majorité des entreprises (73%) ayant recours au travail le dimanche y a recours de manière exceptionnelle contre 27% de manière habituelle.

Il résulte des accords analysés prévoyant des dispositions concernant le travail dominical (22 accords) que :

- La moitié de ces accords précise les raisons justifiant une dérogation au repos dominical :
 - 6 accords font référence au bénéfice d'une dérogation permanente de droit telle que les activités de maintenance et de services d'ingénierie informatique.
 - D'autres accords mentionnent les activités justifiant le travail le dimanche sans toutefois en préciser le fondement juridique telles que les activités d'organisateur de congrès professionnel ou la nécessité de réaliser des essais pour des entreprises clientes de l'industrie automobile ou encore les obligations contractuelles vis-à-vis des clients.
 - Certains accords précisent uniquement que la dérogation au repos dominical est nécessaire afin de garantir la meilleure continuité et la meilleure qualité de service possible et ne pas compromettre le fonctionnement de l'entreprise sans autre précision.
 - L'autre moitié des accords ne fait pas état des raisons juridiques et/ou opérationnelles justifiant le travail le dimanche.

⁹⁵Accord du 5 juillet 2001.

⁹⁶Article 35.3 de la Convention Collective de Branche.

⁹⁷Article 35.1 de la Convention Collective de Branche.

⁹⁸Article 1 du Chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999.

⁹⁹Article 37 de la Convention Collective de Branche.

¹⁰⁰Article 36 de la Convention Collective de Branche.

- Concernant les modalités d'organisation du travail le dimanche, la très large majorité des accords font appel au volontariat avec des dispositifs plus ou moins contraignants.
- Près de la moitié 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.
- Pour l'autre moitié des accords, les contreparties sont très hétérogènes :
 - majoration de 50% ;
 - récupération avec valorisation à 150% ;
 - différentes en fonction du nombre d'heures travaillées le dimanche ;
 - etc.

Les constatations qui précèdent confirment le constat opéré en 2018 concernant le travail dominical, à savoir que les entreprises de la Branche semblent confuses concernant l'usage des dispositions conventionnelles de Branche. En tout état de cause, il apparaît clairement que les contreparties fixées par les partenaires sociaux au niveau de la Branche servent de référence.

Préconisations relatives au travail dominical

Les dispositions de la Convention Collective de Branche n'ayant pas été actualisées depuis les récentes réformes législatives intervenues sur cette thématique, **une mise à jour de ces dispositions pourrait permettre de sécuriser les entreprises ayant recours au travail le dimanche par seule référence aux dispositions conventionnelles de Branche et d'harmoniser les conditions de travail des salariés concernés en s'assurant qu'ils perçoivent des contreparties adaptées.** A cet égard, il apparaît que ce recours au travail dominical (souvent ponctuel) est assez répandu 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.

69

Le travail les jours fériés

Légalement, à l'exception du 1^{er} mai, aucun jour férié n'est nécessairement chômé¹⁰¹. Il appartient à la négociation collective (en priorité au niveau de l'entreprise) de déterminer les jours fériés chômés¹⁰². 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 favorables¹⁰³. Le travail des jours fériés ordinaires ne

¹⁰¹ Art. L. 3133-4 C. trav.

¹⁰² Art. L. 3133-3-1 C. trav.

¹⁰³ Art. L. 3133-3 C. trav.



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)¹⁰⁴ ;
- 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 consécutives¹⁰⁵. **[cf. Annexe n°10]**

A l'exception de deux accords (portant uniquement sur les jours fériés), 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 sur les points suivants :

- Un seul des accords analysés fixe une liste spécifique des jours fériés chômés. Les autres font soit expressément soit implicitement référence aux jours fériés légaux.
- Les contreparties prévues par les accords sont de nouveau très variées allant de la reprise des dispositions conventionnelles de Branche avec une majoration de 100% à des majorations plus limitées (entre 35% et 50%). Un accord prévoit quant à lui que les heures travaillées un jour férié seront récupérées.

70

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 heures¹⁰⁶. A défaut d'accord collectif, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit¹⁰⁷.

L'article L. 3122-5 du Code du travail prévoit que le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

- soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- soit il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit.

¹⁰⁴ Article 35.3 de la Convention Collective de Branche.

¹⁰⁵ Article 37 de la Convention Collective de Branche.

¹⁰⁶ Art. L. 3122-2 C. trav.

¹⁰⁷ Art. L. 3122-20 C. trav.



Le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence peut être fixé par une convention ou un accord collectif de travail étendu. À défaut d'accord, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à 270 heures sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Le recours au travail de nuit (au sens de l'article L. 3122-5 du Code du travail précité) doit être prévu par accord collectif lequel doit fixer¹⁰⁸ :

- 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)¹⁰⁹ ;
- la définition de la période de nuit ;
- les contreparties 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.

71

La Convention Collective de Branche définit le travail de nuit habituel comme le travail effectué entre 22 heures et 5 heures pour les ETAM¹¹⁰. 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 hiérarchique¹¹¹.

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 conventionnel¹¹² **[cf. Annexe n°11]**.

20 accords, soit plus de 10% des accords analysés, prévoient des dispositions afin d'encadrer le travail de nuit. 80% des accords analysés qui encadrent le travail de nuit portent sur un travail de nuit exceptionnel et 20% des accords sur un travail de nuit habituel.

Concernant la définition de la période de travail de nuit, elle varie très légèrement en fonction des accords analysés, la moitié des accords prévoit qu'elle débute à 21 heures et s'achève à 6 heures. Les autres accords en fixent le début à 22 heures et la fin entre 6 et 7

¹⁰⁸ Art. L. 3122-15 C. trav.

¹⁰⁹ Art. L. 3122-1 C. trav.

¹¹⁰ Article 36 de la Convention Collective de Branche.

¹¹¹ Article 37 de la Convention Collective de Branche.

¹¹² Article 35 de la Convention Collective de Branche.



heures en fonction des accords, étant précisé qu'un quart des accords ne prévoit aucune définition particulière de la période de nuit. Cette définition de la période de nuit est comparable à celle observée l'année dernière.

La moitié des accords analysés portant sur le travail de nuit constitue 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 15% des heures travaillées de nuit à une journée (à partir de 270 heures de nuit) ou deux jours (à partir de 800 heures de nuit) en passant par une nuit de repos (par tranche de 540 heures de nuit) ;
- des majorations salariales allant de 25% à 50% sur le taux horaire du salarié ou le taux horaire du minimum hiérarchique.

L'autre moitié des accords analysés ne contient pas l'ensemble des dispositions requises pour permettre de mettre en place du travail de nuit impliquant le recours à des travailleurs de nuit. Ces accords font uniquement référence à la possibilité d'un travail de nuit et prévoient des contreparties variées mais uniquement des majorations salariales allant de 25% à 75%.

Préconisations relatives au travail de nuit

Les dispositions de la Convention Collective de Branche n'ayant pas été actualisées depuis les récentes réformes législatives intervenues sur cette thématique, **une mise à jour des dispositions relatives au travail de nuit pourrait permettre de sécuriser les entreprises y ayant recours par seule référence aux dispositions conventionnelles de Branche et d'harmoniser les conditions de travail des salariés concernés (en s'assurant qu'ils perçoivent des contreparties adaptées, notamment en termes de repos).**

A cet égard, il pourrait être envisagé :

- ↳ de modifier le dispositif conventionnel afin de le compléter et de l'actualiser, notamment s'agissant de la compensation obligatoire en repos pour les travailleurs de nuit ;
- ↳ *a minima* d'établir une notice explicative relative aux dispositions conventionnelles en présentant les possibilités pour mettre en place le travail de nuit et en clarifiant l'interprétation des dispositions conventionnelles de Branche dans ce cadre et leurs modalités d'application. Cette note devrait rappeler que le travail de nuit doit en priorité faire l'objet de compensations en repos et que les dispositions conventionnelles de Branche actuelles qui ne prévoient qu'une majoration salariale sont insuffisantes s'agissant des travailleurs de nuit.

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 »¹¹³. 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 applicables¹¹⁴. 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 exceptionnelles¹¹⁵.

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

10% des accords analysés prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes. Près de la moitié des accords encadrant le recours aux astreintes sont des accords portant exclusivement sur les astreintes.

Ce constat est cohérent avec les observations ressortant des entretiens et questionnaires. En effet, il apparaît qu'un certain nombre d'entreprises de la Branche ont besoin d'avoir recours aux astreintes en particulier dans le secteur du numérique.

Il ressort des accords analysés portant sur les astreintes que :

- Les modalités d'organisation des astreintes privilégient la plupart du temps un système de volontariat avec certaines limites afin d'assurer un roulement entre les salariés. Il est également parfois basé sur une rotation.
- 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 7 jours ou 15 jours 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 la possibilité de ne pas respecter ce délai 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 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 semaine d'astreinte, le montant de la prime forfaitaire varie entre 135 et 438 € 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

¹¹³ Art. L. 3121-9 C. trav.

¹¹⁴ Art. L. 3121-11 C. trav.

¹¹⁵ Art. L. 3121-12 C. trav.

travail. **Cette importante disparité entre les accords analysés concernant la compensation financière des astreintes confirme la tendance observée en 2018 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.

Lors des entretiens réalisés par le Prestataire, il est apparu que le sujet des astreintes était un sujet d'importance pour certaines entreprises de la Branche, en particulier dans le secteur du numérique.

A cet égard, plusieurs entreprises ont exprimé le regret de ne pas pouvoir bénéficier du soutien de la Branche sur ce point et notamment sur le niveau des contreparties pratiquées par secteur d'activité.

Préconisations relatives aux astreintes

Il apparaît qu'il existe au sein de certaines entreprises de la Branche, un réel besoin opérationnel concernant la mise en place d'astreintes. Il pourrait être envisagé de prévoir un dispositif conventionnel permettant et encadrant le recours aux astreintes au niveau de la Branche afin :

- ↳ de permettre aux entreprises ne pouvant négocier un accord sur ce point d'y avoir recours en encadrant les modalités à ce recours dans une perspective d'harmonisation des conditions de travail des salariés concernés ;
- ↳ d'établir un référentiel commun notamment concernant leurs contreparties, lequel ne serait pas juridiquement obligatoire mais pourrait servir de repère de négociation ;
- ↳ le cas échéant, de clarifier la problématique de l'articulation entre les forfaits jours et la réalisation d'astreintes.

74

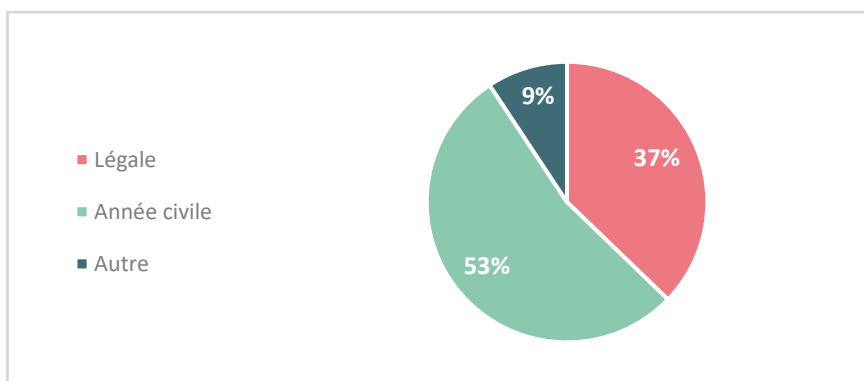
2. Le repos effectif

Les congés payés et autres congés

47 accords analysés contiennent des dispositions relatives aux congés payés (soit près de 25% des accords analysés). Parmi ces accords, **12 d'entre eux portent exclusivement sur le sujet des congés payés** (ce qui représente 13% des accords monothématiques). Ces accords abordent les sujets suivants :

- **Plus de la moitié de ces accords fixe l'année civile comme période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés.**

Période de référence pour les congés payés



Grille de lecture : 53% des accords analysés comportant des dispositions relatives aux congés payés fixent 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 payés¹¹⁶. À défaut d'accord, cette période est réglementairement fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours¹¹⁷.

- **Une vingtaine d'accords précise les modalités applicables au sein de l'entreprise pour la pose des congés payés.** Sont par exemple évoqués les points suivants : indication du logiciel à utiliser pour poser des congés, précision du délai de prévenance à respecter lequel est souvent variable en fonction de la durée du congé envisagé, précision du délai dont dispose la direction pour répondre à la demande de congé, rappels relatifs au congé principal de 12 jours ouvrables continus, etc.
- **Une trentaine d'accords évoque le report des congés payés d'une année sur l'autre, soit pour l'interdire fermement, soit pour l'interdire sauf exceptions, soit pour l'autoriser sous conditions.**

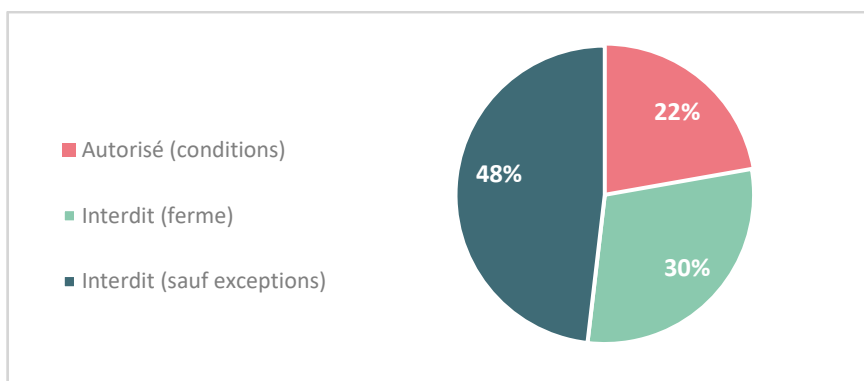
Pour mémoire, le Code du travail dispose qu'un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports¹¹⁸.

¹¹⁶ Art. L. 3141-10 C. trav.

¹¹⁷ Art. L. 3141-11 et R. 3141-4 C. trav.

¹¹⁸ Art. L. 3141-22 C. trav.

Report des congés payés



Grille de lecture : 48% 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 : environ 80% prévoit leur suppression (en général lorsque le salarié est à l'origine du fractionnement) et 20% leur maintien.

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 supplément¹¹⁹.

76

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) [Cf. Annexe n°12].

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 salarié¹²⁰.

Elle a notamment rendu plusieurs décisions en ce sens au sujet de la Convention Collective de Branche¹²¹, 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 l'exclusion de la cinquième semaine soit prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre** ».

Par ailleurs :

¹¹⁹ Art. L. 3141-23 C. trav.

¹²⁰ Voir notamment en ce sens : Cass. Soc. 4 juillet 2001 n°99-43.494.

¹²¹ 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.

- Une vingtaine d'accords mentionne les congés d'ancienneté prévus par la Convention Collective de Branche.
- Une douzaine d'accords fait référence aux congés pour événements familiaux, certains reprenant les dispositions légales et conventionnelles applicables et d'autres prévoyant des dispositions plus favorables.
- Une dizaine d'accords organise la possibilité pour les salariés de l'entreprise de donner des jours de repos à des collègues parents d'enfant gravement malade ou proche aidant.
- Une demi-douzaine d'accords aborde la thématique des congés pour enfants malades.
- Quelques accords prévoient par ailleurs l'octroi aux salariés de congés supplémentaires en sus de ceux prévus par le Code du travail et par la Convention Collective de Branche.
- Enfin, une poignée d'accords traite de thématiques de type congés sans solde, congés pour engagement humanitaire, etc.

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. En conséquence, en fonction de l'intention des partenaires sociaux de la Branche, il pourrait être envisagé de revoir ce texte pour prévoir plus explicitement une exception à la règle selon laquelle le droit aux congés de fractionnement naît du seul fait du fractionnement, y compris lorsque le salarié en est à l'origine, ou clarifier le sens des dispositions conventionnelles de Branche afin de sécuriser les entreprises.

L'intervention de la Branche ne paraît en revanche pas opportune sur les autres thèmes relatifs aux congés payés (notamment la fixation de la période de référence pour l'acquisition et la pose des congés, les modalités pratiques liées à la pose des congés payés, les possibilités de report des congés payés, etc.), dans la mesure où ces derniers sont en général intrinsèquement liés au fonctionnement propre à chaque entreprise.

77

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 affectées¹²².

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 branche¹²³.

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

¹²² Art. L. 3151-2 C. trav.

¹²³ Art. L. 3151-1 C. trav.

épargne temps doit être négociée avec les délégués syndicaux » [cf. Annexe n°13].

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 2019. Ainsi, **21 accords analysés contiennent des dispositions relatives au compte épargne temps** (soit 11% des accords analysés). **Parmi ces accords, 11 d'entre eux portent exclusivement sur le sujet du compte épargne temps**, ce qui représente 12% des accords monothématiques analysés.

La quasi-totalité de ces accords (18 d'entre eux) prévoit la mise en place d'un compte épargne temps. Trois accords contiennent par ailleurs des dispositions relatives à la modification d'un compte épargne temps. Il est intéressant de noter que parmi les accords relatifs au compte épargne temps :

- La totalité des accords limite le nombre de jours pouvant être placés par le salarié sur son compte épargne temps. En général, 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.
- Aucun accord ne prévoit d'abondement de l'employeur lorsque le salarié alimente son compte épargne temps.

Il est par ailleurs étonnant de constater que deux accords mettent en place un compte épargne temps pour une durée déterminée seulement.

A l'occasion de l'étude qualitative menée par le Prestataire, certaines entreprises interrogées ont relevé que la mise en place d'un compte épargne temps dans le cadre d'un accord plus large relatif à la durée du travail pouvait constituer une contrepartie accordée aux salariés dans le cadre d'une négociation plus globale (en compensation de l'acceptation de dispositions conduisant à une réduction du nombre de jours de repos accordés aux salariés par exemple dans une des entreprises interrogées).

Enfin, **de nombreuses entreprises interrogées ont relevé que la mise en place d'un compte épargne temps au niveau de la Branche serait souhaitable** dans la mesure où il est apprécié par les salariés et peut constituer un outil de gestion intéressant du temps de travail (en particulier des repos).

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 salariés¹²⁴, 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.

¹²⁴ 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.

Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion a progressivement fait son apparition en droit français au cours des dernières années¹²⁵. La Branche s'est montré 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 repos*¹²⁶ 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* » [cf. **Annexe n°14**].

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 déconnexion¹²⁷.
- 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 congés ainsi que de la vie personnelle et familiale¹²⁸. A défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit « *les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion* » et prévoit « *la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques* »¹²⁹. 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.

79

Parmi les accords analysés, 79 traitent du droit à la déconnexion. Le Rapport 2018 faisait état d'une vingtaine d'accords relatifs à la déconnexion.

Cette différence significative s'explique par le fait qu'avaient été considérés comme tels uniquement les accords comportant des dispositions spécifiques et détaillées sur le droit à la déconnexion alors que pour l'année 2019, l'ensemble des accords évoquant le droit à la déconnexion (y compris ceux qui abordent le thème dans le cadre de la mise en place de

¹²⁵ 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).

¹²⁶ Repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

¹²⁷ Art. L. 3121-64 C. trav.

¹²⁸ Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2008, un accord collectif majoritaire peut notamment aménager la périodicité de cette négociation obligatoire ainsi que le contenu des thèmes à aborder. En théorie, la négociation sur ce sujet pourrait donc être écartée par accord. Cela semble toutefois peu probable que les partenaires sociaux s'accordent pour ne pas négocier sur ce thème.

¹²⁹ Art. L. 2242-17 C. trav.

forfaits annuels en jours) a été comptabilisé.

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.

80

Préconisations relatives au droit à la déconnexion

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

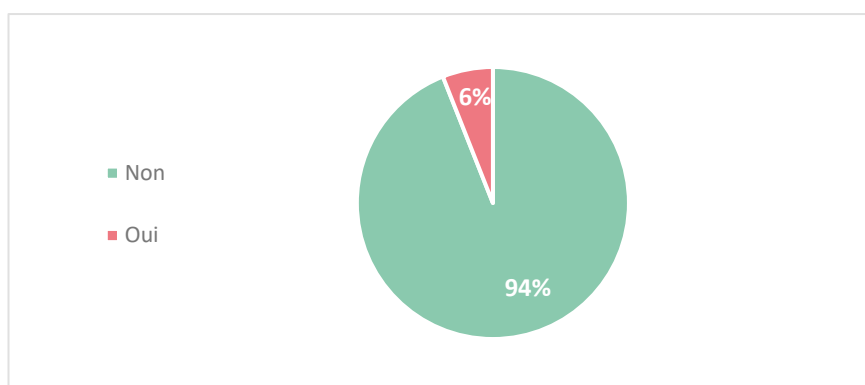
- ✎ Formuler des recommandations en matière de méthodologie appropriée pour établir un accord ou une charte d'entreprise relatif au droit à la déconnexion.
- ✎ Négocier un accord-type relatif au droit à la déconnexion qui pourrait s'appliquer au sein des entreprises de moins de 50 salariés et fixerait 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 (94%) considère de pas avoir connaissance des actions menées par la Branche en matière d'égalité professionnelle.

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



81

Source : Sondage CPPNI – Traitement KYU Lab

Il apparaît donc pertinent de communiquer sur les actions et les initiatives mises en œuvre par la Branche en matière d'égalité professionnelle. A cet égard, les réponses au questionnaire permettent également de constater les points sur lesquels l'action de la Branche est davantage connue des entreprises. Parmi les actions déjà connues figurent :

- La communication sur les femmes dans la branche dans les forums étudiants, journées dédiées.
- Les réseaux / tutorat-mentorat pour favoriser la féminisation.
- L'accord sur l'égalité professionnelle.

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

La valorisation et la promotion des carrières féminines

- Une grande campagne participative lancée le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, sur les réseaux sociaux pour valoriser les compétences et carrières de femmes dans l'ingénierie. En 2018, #JesuisIngénieurE a fédéré plus de 1 000 publications.
- Des vidéos pour valoriser les femmes dans l'ingénierie.

- Le lancement d'une collection de podcasts comme Le Sens des idées qui valorise des parcours de femmes.
- La mise en place d'un manifeste pour la reconversion des femmes vers les métiers du numérique par Syntec Numérique¹³⁰.
- Le Programme Femmes du Numérique, initié en juillet 2011, qui a pour objectifs de : (i) représenter et animer le réseau des femmes dans le secteur du numérique, (ii) faire connaître et promouvoir l'attractivité des métiers du numérique et (iii) encourager et favoriser les carrières féminines dans le numérique et aider les femmes dans ces métiers en coopération avec les adhérents de Syntec Numérique. A cet égard, ce programme organise notamment 4 afterworks thématiques annuels, contribue au développement d'ADABOT (outil d'orientation qui accompagne les femmes en reconversion professionnelle vers les métiers du numérique) et participe au financement de formations de femmes sur des sujets technologiques.
- CINOVA est à l'initiative du projet « Femmes Tech »¹³¹ qui permet depuis 2016 de valoriser les métiers d'avenir et leur féminisation sur le territoire.

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

- La préparation et la diffusion de séries vidéo sur des professionnelles de l'ingénierie.
- Une collection de BD, à destination des élèves des collèges, en particulier des collégiennes pour valoriser la diversité des carrières possibles.
- Un partenariat avec « Elles bougent », association visant à susciter des vocations féminines pour les métiers d'ingénieurs.
- Un réseau d'ambassadeurs de l'ingénierie, chargés d'aller à la rencontre des jeunes et étudiants dans les écoles.
- Participation de CINOVA 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'ingénierie¹³². Dans le cadre de « Femmes Tech », plusieurs jeunes femmes souhaitant s'engager dans des filières techniques et scientifiques ont bénéficié d'un accompagnement.

82

La prise en compte des difficultés potentielles liées aux carrières féminines

- Organisation d'une table-ronde sur les femmes et l'ingénierie en décembre 2019, en présence d'Agnès Pannier-Runacher, secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Economie et des Finances et de Chiara Corazza, Directrice Générale du Women's Forum.
- Syntec Conseil est partenaire du think tank parité : Agir pour l'égalité de Marie Claire¹³³ depuis 2018.

¹³⁰ <https://www.reconversionfemmesnum.com/>

¹³¹ <http://www.femmestech.fr/femmestech2019>

¹³² <https://www.concepteursdavenir.fr/actualites/lingenieur-des-transitions-le-jeu>

¹³³ <https://www.marieclaire.fr/think-tank,2616046.asp2>



WWW.ADESATT.COM



WWW.ADESATT.COM

