

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 2022

WWW.ADESATT.COM

Table des matières

SYNTHESE	2
INTRODUCTION	3
I. Rappel du contexte	8
A. Rôle de la CPPNI	8
B. Portrait statistique de la Branche	9
II. Méthodologie	12
A. Collecte des accords	12
B. Tri des accords	12
C. Analyse des accords	13
D. Questionnaire	14
E. Entretiens	15
F. Rédaction du rapport	16
III. Portée du rapport	16
A. Exhaustivité de la base des accords	17
B. Vérification des informations	17
C. Objectivité des informations	17
PREMIER THEME : LA DURÉE DU TRAVAIL	18
I. Le processus de négociation	18
A. Rappel du cadre légal	18
1. La négociation dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical	18
2. La négociation dans les entreprises dépourvues d'un délégué syndical	19
B. Analyse quantitative relative au processus de négociation	22
1. La répartition des accords analysés par taille d'entreprise	22
2. Les modalités de conclusion des accords	23
3. La durée des accords	27
C. Analyse qualitative relative au processus de négociation	28
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	45
3. Les forfaits atypiques, de type modalité 2	53
4. Le temps partiel	58
5. Les heures supplémentaires	61
6. La journée de solidarité	69
7. Les dérogations à certaines limites	70
B. La gestion des temps de repos	72
1. Le repos travaillé (travail le dimanche et les jours fériés)	72
2. Le repos effectif	82
DEUXIEME THEME : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	91



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 2022 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 constats objectifs effectués.

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

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

C'est la même méthodologie qui a été utilisée depuis, y compris pour l'année 2022, objet du Rapport.

A priori, sur la base de l'extraction réalisée par KYU (assistant à la maîtrise d'ouvrage de l'ADESATT), l'ensemble des accords collectifs conclus en 2022 par des entreprises ayant indiqué un rattachement à la Branche (IDCC 1486) a ainsi été extrait de la base publique Légifrance. Après plusieurs phases de tri, **720 accords ont été analysés** pour les besoins du Rapport.

Par ailleurs, un questionnaire a été adressé aux entreprises de la Branche (le « **Questionnaire** ») et **383 entreprises** y ont répondu.

Enfin, **5 entretiens** ont pu être réalisés avec des représentants (4 avec des membres de la Direction et un avec un délégué syndical) des entreprises ayant conclu des accords analysés.

Globalement, les constats faits dans les rapports établis pour les années 2018 à 2021 sont confirmés par l'étude réalisée en 2022 et pour certains affinés sur la base des points d'attention définis annuellement par l'ADESATT.

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

Thèmes analysés		Principaux constats
Processus de négociation	Les entreprises ayant conclu un accord	<ul style="list-style-type: none"> Les accords analysés ont été conclus pour plus de 70% d'entre eux dans des entreprises de moins de 50 salariés et pour moins de 30% d'entre eux dans des entreprises de 50 salariés et plus. La répartition des accords par secteur d'activité ne reflète pas complètement la répartition des entreprises de la Branche par secteur.
	Les modalités de conclusion des accords	<ul style="list-style-type: none"> Les accords analysés ont été principalement conclus par référendum (44%), avec des élus non mandatés (39%) et par des délégués syndicaux (15%). Seul un accord a été conclu avec un élu mandaté et quatre avec des salariés mandatés par des organisations syndicales. Ces chiffres doivent être mis en perspective avec la taille des entreprises ayant conclu un accord en 2021. Près de la totalité des accords analysés conclus dans les entreprises de moins de 11 salariés ont été approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum et plus des deux tiers des accords conclus avec des délégués syndicaux l'ont été dans des entreprises de 250 salariés et plus.
	La durée des accords	<ul style="list-style-type: none"> 91% des accords ont été conclus pour une durée indéterminée. Un tel constat apparaît logique s'agissant d'accords amenés à régir de manière pérenne l'organisation du temps de travail au sein des entreprises.
Forfait jours	Le recours à ce dispositif en fonction de la taille des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> 345 accords analysés sur 720 contiennent des dispositions relatives au forfait annuel en jours, soit 48 % des accords analysés. Parmi les accords analysés traitant du forfait annuel en jours, plus de 80% d'entre eux sont conclus par des entreprises de moins de 50 salariés (soit une part légèrement supérieure à la proportion d'accords conclus au global) et moins de 20% par des entreprises de plus de 50 salariés. Seuls 2% des accords relatifs au forfait jours sont conclus dans des entreprises de plus de 250 salariés.
	Les salariés concernés	<ul style="list-style-type: none"> La très grande majorité des entreprises ayant conclu un accord relatif au forfait jours (96%) déroge aux conditions d'entrée dans le forfait jours fixées par la Branche. Les accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires sont majoritairement conclus par référendum (58%) et par des élus non mandatés (36%). Seuls 5% de ces accords sont signés par des délégués syndicaux.
	Le nombre de jours travaillés	<ul style="list-style-type: none"> Les accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent très majoritairement (82%) le nombre de jours travaillés à 218. 4% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent le nombre de jours travaillés à 216, 3% à 217 et à moins de 213, 2% à 215 et 1% à 213 et 214. 4% des accords fixent un nombre de jours travaillés supérieurs à 218. Les entreprises de plus de 250 salariés sont plus enclines à fixer une durée du travail inférieure à 218 jours que les autres. Plus de la moitié des accords relatifs au forfait jours rappelle explicitement la possibilité de conclure un forfait jours réduit.

	La rémunération des salariés concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Environ deux tiers de ces accords ne prévoient aucune disposition spécifique relative à la rémunération des salariés en forfait jours. • Une dizaine d'accords prévoit une majoration du minimum conventionnel de 5%. • Une quinzaine d'accords prévoit une majoration du minimum conventionnel de 10%. • Plus de 75 accords (soit près d'un quart des accords dérogatoires) prévoient une majoration du minimum conventionnel de 20%, probablement en référence aux dispositions de la Convention Collective. • Une dizaine d'accords prévoit une rémunération minimale sous forme de montant annuel brut.
	Les garanties du forfait jours	<ul style="list-style-type: none"> • Environ 70% des accords prévoient la tenue d'un entretien individuel par an et 30% la tenue de deux entretiens individuels. • La grande majorité des accords prévoit au surplus un dispositif d'alerte pour le salarié en cas de difficultés particulières ou inhabituelles.
L'aménagement sur une période supérieure à la semaine	Les entreprises concernées	<ul style="list-style-type: none"> • Près d'un quart des accords analysés met en place ce type d'aménagement. • Les entreprises sont globalement séduites dans des proportions similaires par ce type d'aménagement indépendamment de leur taille, avec une proportion un peu plus importante pour les entreprises employant entre 11 et 49 salariés et plus faible pour les entreprises employant plus de 250 salariés.
	Période de référence	<ul style="list-style-type: none"> • A l'exception d'un accord mettant en place une modulation et d'un accord mettant en place une annualisation, l'intégralité des accords analysés mettant en place des aménagements pluri-hebdomadaires du temps de travail fixe une période de référence égale à l'année. • La très large majorité de ces accords fixe l'année civile ; néanmoins quelques accords se basent sur une référence annuelle différente notamment pour la caler sur la période légale d'acquisition des congés payés (soit du 1^{er} juin au 31 mai).
	Durée du travail hebdomadaire	<ul style="list-style-type: none"> • Les accords fixent majoritairement une durée hebdomadaire de travail entre plus de 36 heures et 37 heures. • 63% des accords ayant recours à ce type d'aménagement fixent une durée du travail comprise entre 36 et 38 heures hebdomadaires. • La taille des entreprises concernées n'a pas d'impact en termes de durée hebdomadaire fixée. • Les entreprises ayant négocié sur le temps de travail en 2022 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail ont également majoritairement négocié sur les heures supplémentaires (57%).
	L'annualisation	<ul style="list-style-type: none"> • Près des trois quarts des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail utilisent l'octroi de jours de repos supplémentaire afin de ramener la durée hebdomadaire de travail des salariés concernés à une moyenne de 35 heures sur la période de référence concernée. • Le fait de prévoir un nombre fixe de jours de repos supplémentaire constitue la modalité de détermination rencontrant le plus de succès au sein des accords analysés (76%), ce qui était déjà le cas les années précédentes et ce qui est

		<p>susceptible de générer un écart important entre les conditions de travail des salariés concernés et une distorsion de concurrence significative pour les entreprises compte tenu des écarts constatés.</p>
	La modulation	<ul style="list-style-type: none"> • Seule une grosse trentaine d'accords analysés, représentant 21% des accords mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, institue une modulation. • La justification des variations d'activité constatées semble liée à la demande des clients.
Les forfaits atypiques de type modalité 2	La modalité 2	<ul style="list-style-type: none"> • Près de 25 accords analysés traitent de la modalité 2 en tant que telle. Ces accords ont été conclus pour près de la moitié dans des entreprises employant entre 50 et 249 salariés et ont été majoritairement conclus dans les entreprises de l'informatique ou de l'ingénierie. • Un tiers des accords traitant de la modalité 2 étend la possibilité d'appliquer cette dernière à des ETAM. • Plusieurs accords traitant de la modalité 2 prévoient des dispositions visiblement inspirées du régime du forfait jours.
	Les forfaits atypiques	<ul style="list-style-type: none"> • Une dizaine d'accords met en place des forfaits atypiques qui font écho à la modalité 2. C'est le secteur de l'ingénierie qui semble le plus séduit par ce type de dispositif. • Une douzaine d'accords met en place des forfaits atypiques avec un panachage de rémunération forfaitaire des heures supplémentaires et d'octroi de jours de repos. Une heure supplémentaire effectuée n'est pas traitée de manière identique et ne donne notamment pas droit au même nombre de jours de repos par an. • Une demi-douzaine d'accords met en place des forfaits annuels en heures. • Une quinzaine d'accords prévoit la mise en place de forfaits hebdomadaires ou mensuels en heures, bien que la mise en place de tels forfaits ne requière pas nécessairement la conclusion d'un accord collectif.
Le temps partiel	Modalités du temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> • Un peu plus de 10% des accords contiennent des dispositions portant sur le temps partiel. • Concernant les heures complémentaires, 12% reprennent la limite légale à défaut d'accord (soit 10% de la durée contractuelle de travail) ou ne prévoient pas de limite propre ; 86% prévoient une limite supérieure à 10% et fixent cette limite au tiers de la durée contractuelle de travail.
	Le temps partiel annualisé	<ul style="list-style-type: none"> • Une cinquantaine d'accords (soit environ deux tiers des accords contenant des dispositions en matière de temps partiel) prévoit la possibilité d'un temps partiel « annualisé ».
Les heures supplémentaires	La négociation sur les heures supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Près d'un tiers des accords contient des dispositions sur les heures supplémentaires. • Les entreprises de toute taille semblent s'emparer de ce thème de négociation dans des proportions comparables, étant toutefois précisé que ce sujet de négociation apparaît plus résiduel dans les entreprises de 250 salariés et plus.

	Le taux de majoration des heures supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Une large majorité (74%) des accords prévoyant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit ou applique les taux légaux supplétifs de majoration des heures supplémentaires. • Les taux dérogatoires prévus conventionnellement par les accords analysés sont majoritairement inférieurs aux taux supplétifs légaux.
	Le repos compensateur des remplacement	<ul style="list-style-type: none"> • La moitié des accords incluant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit la faculté de substituer un repos compensateur de remplacement au paiement majoré des heures supplémentaires.
	Le contingent annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises ayant négocié sur le contingent ont très majoritairement (87%) opté pour un contingent annuel supérieur à celui de la Branche. • Un peu moins de la moitié des accords (42%) a fixé ce contingent annuel à 220 heures, soit le contingent légal supplétif. • Les petites et moyennes entreprises ont globalement davantage tendance à prévoir un contingent élevé. • Les très gros contingents restent souvent inexpliqués et semblent parfois injustifiés.
Le travail dominical et les jours fériés	Le travail le dimanche	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de 10 % des accords (7%) prévoient des dispositions concernant le travail le dimanche et/ou le samedi et/ou les jours fériés, étant précisé que comme en 2021, la très large majorité de ces accords porte uniquement sur le travail le dimanche. • Une très large majorité d'entreprises a recours à ce dispositif de manière exceptionnelle, étant précisé que certaines entreprises ont recours à cette organisation tant de manière exceptionnelle qu'habituelle. • Une courte majorité de ces accords précise les raisons justifiant une dérogation au repos dominical. • Un tiers des accords se réfère expressément aux contreparties prévues au niveau de la Branche. Concernant les deux tiers restant des accords, les contreparties sont très hétérogènes, étant précisé qu'une très large majorité (près de 80%) se limite à prévoir une majoration salariale.
	Le travail les jours fériés	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des accords analysés relatifs au travail les jours fériés porte simultanément sur le travail le dimanche. • La très large majorité des accords fait référence aux contreparties prévues par la Convention Collective, à savoir une majoration de 100%.
Le travail de nuit	Le recours au travail de nuit	<ul style="list-style-type: none"> • Une cinquantaine d'accords, soit près de 7% des accords analysés, prévoit des dispositions afin d'encadrer le travail de nuit. • 60% des accords portant sur le travail de nuit font référence à un travail de nuit exceptionnel.
	Définition et compensation du travail de nuit	<ul style="list-style-type: none"> • Plus d'un tiers des accords prévoit que la période de travail de nuit débute à 21 heures et s'achève à 6 heures. • Un peu moins de la moitié des accords portant sur le travail de nuit constitue réellement des accords complets. • Le reste des accords fait uniquement référence à la possibilité d'un travail de nuit et prévoit des contreparties variées mais essentiellement des majorations salariales.

Les astreintes	Le recours aux astreintes	<ul style="list-style-type: none"> • 10% des accords prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes. • Les astreintes sont majoritairement organisées sur la base du volontariat.
	Les contreparties financières	<ul style="list-style-type: none"> • Les contreparties financières prévues pour les astreintes sont très hétérogènes. Cette importante disparité entre les accords concernant la compensation financière des astreintes confirme les constats opérés les années précédentes et aboutit à un écart important entre les conditions de travail des salariés et à une distorsion de concurrence significative.
Les congés payés	Les congés payés	<ul style="list-style-type: none"> • Environ 150 accords contiennent des dispositions relatives aux congés payés (soit environ 20% des accords analysés). • Plus d'un tiers de ces accords fixe l'année civile comme période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés.
	La flexibilité concernant les congés payés	<ul style="list-style-type: none"> • Environ 70 accords évoquent le report des congés payés d'une année sur l'autre, soit pour l'interdire fermement (30%), soit pour l'interdire sauf exceptions (49%), soit pour l'autoriser sous conditions (21%). • Environ 115 accords abordent le sujet des jours de fractionnement et une large majorité (76%) prévoit leur suppression.
Le compte épargne temps	Un dispositif rencontrant un franc succès	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de 80 accords contient des dispositions relatives au compte épargne temps (soit près de 12% des accords). Près de 80% de ces accords portent exclusivement sur le sujet du compte épargne temps, ce qui fait de cette thématique celle à la proportion d'accords monothématiques la plus élevée (et de loin). • La très grande majorité des accords revus contient des dispositions visant à limiter le nombre de jours que les salariés peuvent placer sur leur compte épargne temps. • Quatre accords seulement prévoient un abondement de l'employeur lorsque le salarié alimente son compte épargne temps.



Introduction

I. Rappel du contexte

A. Rôle de la CPPNI

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

Au sein de la Branche des Bureaux d'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.

8

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

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

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

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

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

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

² Art. L. 2232-9, II, 3° C. trav.



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

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

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

En conséquence, une proportion significative des accords collectifs d'entreprise conclus chaque année au niveau national porte sur la durée du travail. A titre d'illustration, parmi les 76.820 accords et avenants conclus en 2021 au niveau national, près de 22% portaient sur la durée du travail. Cette thématique figurait ainsi en deuxième position après l'épargne salariale (44%) mais avant la rémunération (20%). Ces statistiques sont quasiment similaires à celles de l'année précédente⁵.

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

9

B. Portrait statistique de la Branche

La Branche compte près de 99.000 entreprises et emploie près de 1.200.000 salariés, ce qui fait de la Convention Collective de la Branche celle couvrant le plus grand nombre de salariés en France⁷. Elle réalise un chiffre d'affaires d'environ 155 milliards d'euros, ce qui représente près de 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 A la date de rédaction du Rapport, le bilan de la négociation collective pour l'année 2022 n'avait pas encore été publié.

⁶ Art. L. 2232-9, II, 3° C. trav.

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

⁸ Source : Rapport de branche 2023 – données au 31 décembre 2020.



La Branche est constituée de 4 secteurs :

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

- Etudes et Conseils : 35%
- Numérique : 35%
- Ingénierie : 28%
- Événementiel : 2%

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

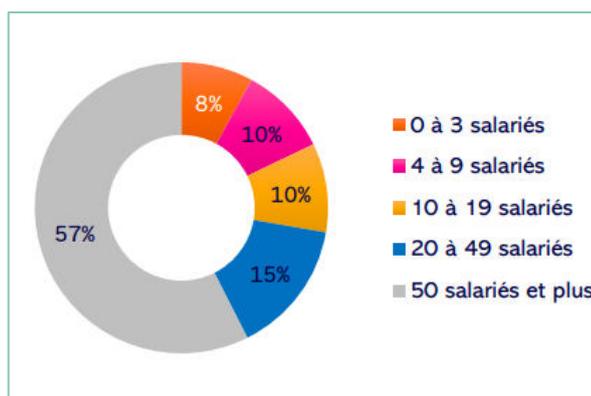
- Numérique : 52%
- Ingénierie : 28%
- Etudes et Conseils : 18%
- Événementiel : 2%.

La répartition des entreprises de la Branche selon leur taille est la suivante¹¹ :



10

La répartition des effectifs salariés de la Branche par taille d'entreprise est la suivante¹² :



⁹ Source : Rapport de branche 2023 – données au 31 décembre 2020.

¹⁰ Source : Rapport de branche 2023 – données au 31 décembre 2020.

¹¹ Source : Rapport de branche 2023 – données au 31 décembre 2020.

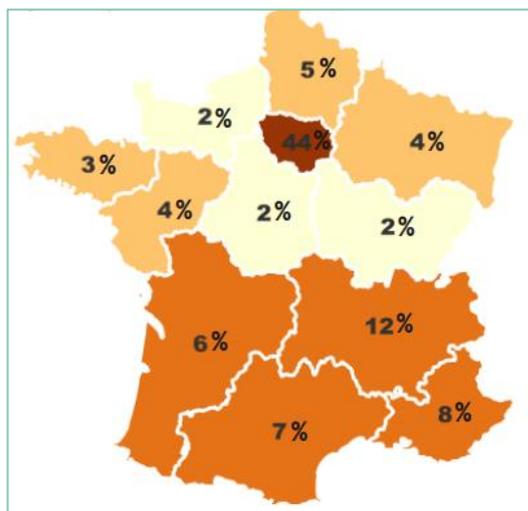
¹² Source : Rapport de branche 2023 – données au 31 décembre 2020.



De 2019 à 2020¹³ :

- La part de salariés dans les entreprises de 50 salariés et plus a décru, passant de 63% à 57%.
- A l'inverse, l'emploi salarié dans les entreprises de 10 à 19 salariés a doublé, passant de 4% à 10%.

Par ailleurs, la répartition des entreprises de la Branche par région est la suivante¹⁴ :



S'agissant de la composition de l'effectif de la Branche¹⁵:

- Une grande majorité de salariés cadres : 67%
- Un effectif essentiellement masculin : 65% d'hommes (étant précisé que l'ingénierie et le numérique restent les secteurs où l'on observe une surreprésentation d'hommes dans les effectifs, avec respectivement 69% et 71% alors que dans le conseil il y a autant d'hommes que de femmes)
- Un effectif jeune : près de 30% a moins de 30 ans et 55% a entre 30 et 49 ans
- Des emplois quasi-exclusivement à durée indéterminée : 92%
- Et en très grande majorité à temps plein : 86%

11

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

¹³ Source : Rapport de branche 2023 – données au 31 décembre 2020.

¹⁴ Source : Rapport de branche 2023 – données au 31 décembre 2020.

¹⁵ Source : OPIIEC - Rapport d'activité 2021 de la Fédération Syntec - Rapport de branche 2023 – données au 31 décembre 2020



II. Méthodologie

Afin de réaliser le rapport de la CPPNI portant sur l'année 2022 (le « **Rapport** »), les partenaires sociaux de la Branche ont fait appel au prestataire extérieur à qui avait déjà été confiée la rédaction du rapport pour les années 2018 à 2021 (le « **Rapport 2018** », le « **Rapport 2019** », le « **Rapport 2020** » et le « **Rapport 2021** ») sur la base d'un cahier des charges détaillé après un processus de sélection mené par l'ADESATT¹⁶ (le « **Prestataire** »). Ce cahier des charges a été mis à jour et adapté chaque année afin de prendre en compte les enseignements tirés de la mission précédente et de la base d'accords concernés.

Le Prestataire a rédigé le Rapport en coopération avec et sous le pilotage de l'ADESATT¹⁷ et du cabinet d'assistance à maîtrise d'ouvrage KYU.

A. Collecte des accords

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

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

La même méthodologie a été utilisée pour la collecte des accords en vue de rédiger le Rapport 2020, le Rapport 2021 puis le Rapport.

L'ensemble des accords collectifs conclus en 2022 par des entreprises ayant indiqué un rattachement à la Branche (IDCC 1486) a ainsi été, de la même manière, *a priori* extrait de la base Légifrance par le cabinet KYU.

B. Tri des accords

Le cabinet KYU a transmis au Prestataire un fichier Excel contenant les références des 2.000 accords signés en 2022 par des entreprises appliquant la Convention Collective publiés sur la base de données Légifrance.

Le Prestataire a procédé à un tri de ces accords en tenant compte du titre de l'accord et des mots-clés renseignés sur Légifrance, ce qui l'a conduit à sélectionner les accords pertinents à première vue pour la rédaction du Rapport et à exclure les accords ne relevant pas du champ du Rapport (tel que défini conjointement avec l'ADESATT afin de se concentrer sur le cœur du Rapport et compte tenu du nombre très significatif d'accords à analyser), à savoir

¹⁶ 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.

¹⁷ Il est, à cet égard, rappelé que les entreprises de la Branche adressent leurs accords à l'adresse email suivante : secretariatcppni@ccn-betic.fr



notamment les accords relatifs au télétravail, aux déplacements, à l'activité partielle, aux mesures d'urgence liées au Covid-19 ou encore à la NAO. A l'issue de ce tri, 759 accords ont été sélectionnés

Au fil de la revue approfondie des accords, 39 accords inexploitable ou hors sujet ont été écartés.

En définitive, 720 accords ont été analysés pour les besoins du Rapport (pour mémoire, 121 accords avaient été analysés pour le Rapport 2018, 189 pour le Rapport 2019, 356 pour le Rapport 2020 et 579 pour le Rapport 2021).

Le nombre d'accords conclus par les entreprises de la Branche en matière de durée du travail et de congés payés et analysés pour les besoins du rapport annuel de la CPPNI est donc en augmentation constante depuis 2019 (au vu des modalités de collecte des accords en 2018, cette année ne peut servir de référence).

C. Analyse des accords

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

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

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

Une nouveauté a été introduite dans le Rapport par rapport aux années précédentes : l'analyse du secteur d'activité des entreprises ayant conclu les accords revus. Cette analyse a été faite sur la base du code NAF des entreprises selon la catégorisation suivante, établie par la Convention Collective :

Code NAF	Secteur d'activité
Informatique	
58.12 Z	Edition de répertoires et de fichiers d'adresses
58.21 Z	Edition de jeux électroniques
58.29 A	Edition de logiciels système et réseau
58.29 B	Edition de logiciels outils de développement et de langages
58.29 C	Edition de logiciels applicatifs
62.01 Z	Programmation informatique
62.02 A	Conseil en systèmes et logiciels informatiques
62.02 B	Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques
62.03 Z	Gestion d'installations informatiques
62.09 Z	Autres activités informatiques



63.11 Z	Traitement de données, hébergement et activités connexes
63.12 Z	Portails internet
Ingénierie	
71.12 B	Ingénierie, études techniques
71.20 B	Analyses, essais et inspections techniques
74.90 B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses
Etudes et conseil	
70.21 Z	Conseil en relations publiques et communication
70.22 Z	Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
73.20 Z	Etudes de marché et sondages
78.10 Z	Activités des agences de placement de main-d'œuvre
78.30 Z	Autre mise à disposition de ressources humaines
Foires, congrès et salons	
25.11 Z	Fabrication de structures métalliques et éléments modulaires pour exposition [et de parties de structures]
43.32 C	Agencement de lieux de vente [- montage de stands]
68.20 B	Location de terrains et autres biens immobiliers
68.32 A	Administration d'immeubles et autres biens immobiliers
82.30 Z	Organisation de foires, salons professionnels et congrès
90.04 Z	Gestion de salles de spectacles
Traduction et interprétation	
74.30 Z	Traduction et interprétation

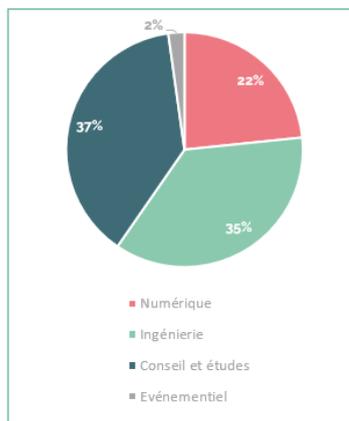
D. Questionnaire

En parallèle de la phase d'analyse des accords décrite ci-dessus, le Questionnaire a été élaboré afin de recueillir un certain nombre d'éléments utiles à l'analyse notamment sur la place de la négociation sur l'aménagement du temps de travail au sein des entreprises de la Branche, qu'elles aient conclu un des accords revus ou non. Le Questionnaire a été diffusé grâce aux méthodes du cabinet KYU via un lien d'enquête en ligne en septembre 2023.

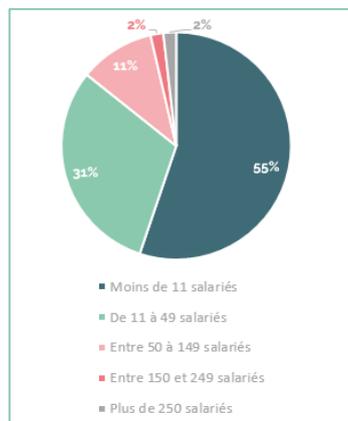
383 entreprises ont répondu au Questionnaire (pour mémoire, 234 entreprises avaient répondu au questionnaire similaire diffusé dans le cadre du Rapport 2019, 841 entreprises avaient répondu dans le cadre du Rapport 2020 et 468 avaient répondu dans le cadre du Rapport 2021).



Secteur des entreprises répondantes

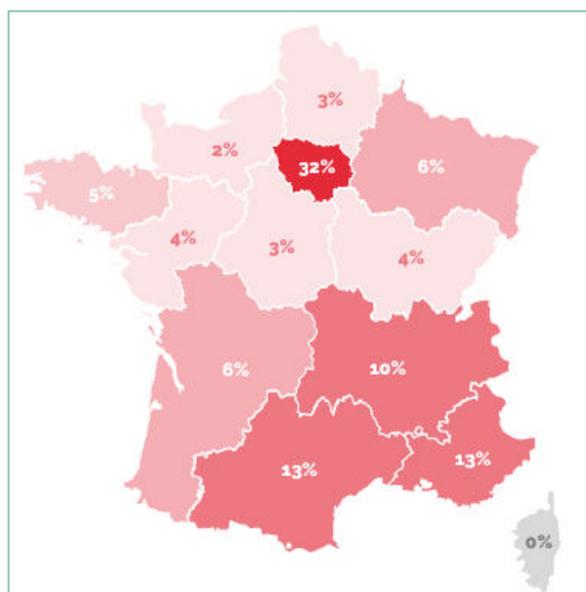


Taille des entreprises répondantes



Source : Sondage mené en 2023 pour l'année 2022 – Traitement KYU

Répartition des répondants par région



Source : Sondage mené en 2023 pour l'année 2022 – Traitement KYU

Parmi ces 383 entreprises, 25 seulement ont négocié en matière de durée du travail en 2022 (ce qui représente 7%) et 96% d'entre elles sont parvenues à conclure un accord. Parmi ces 23 entreprises, 12 d'entre elles ont conclu un nouvel accord, 7 ont signé un avenant portant sur des points précis et 6 ont modifié de manière substantielle un accord existant.

E. Entretiens

Le Prestataire a établi une liste d'une soixantaine d'entreprises, de toute taille et de tous secteurs, avec lesquelles il jugeait utile de tenter de s'entretenir au sujet de l'accord qu'elles avaient conclu dans le cadre du Rapport. Le Prestataire a par ailleurs adressé aux organisations syndicales la liste des entreprises ayant conclu un accord avec un délégué syndical affilié à ces dernières.

Le Prestataire a ensuite contacté la dizaine de personnes dont les coordonnées avaient été



transmises par l'une des organisations patronales de la Branche (Numeum) ainsi que la dizaine de personnes ayant répondu au Questionnaire et accepté d'être recontactées pour un entretien.

L'objectif de ces entretiens était de faire le point sur l'accord négocié et conclu en 2022 afin d'appréhender de manière plus approfondie les enjeux, les contraintes et les modalités de la négociation ayant abouti audit accord ainsi qu'un premier retour sur son contenu et sa mise en œuvre effective.

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

Ainsi, le Prestataire s'est entretenu avec :

- Quatre membres de la direction ;
- Et un délégué syndical (dont les coordonnées lui avaient été transmises par le membre de la direction avec lequel il s'était entretenu).

L'intérêt de ces entretiens est relativement limité au regard de leur nombre et surtout lorsque ce dernier est mis en perspective avec le volume d'accords revus dans le cadre du Rapport, il ne peut donc être considéré comme représentatif.

La question des entretiens demeure un des points de faiblesse de l'étude. Plusieurs options ont été envisagées et mises en œuvre mais aucune à date ne s'avère pleinement satisfaisante en ce qu'elles ne permettent pas de réaliser un nombre pertinent d'entretiens dans les délais et coûts impartis. Il apparaît que le nombre de contacts transmis par le COPIL est insuffisant pour permettre d'organiser un nombre plus significatif d'entretiens, compte tenu du faible taux de réponse aux sollicitations du Prestataire.

16

F. Rédaction du rapport

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

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

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

III. Portée du rapport

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



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

A. Exhaustivité de la base des accords

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

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

En effet, 30% des entreprises ayant répondu au Questionnaire et conclu un accord relatif à la durée du travail en 2022 ont indiqué qu'elles ne l'avaient pas transmis à l'administration du travail, ce qui impliquerait que ces accords ne soient pas recensés par la base de données Légifrance (laquelle recense uniquement les accords transmis à la DIRECCTE devenue la DREETS ou la DRIETS). Pour information, 85% des entreprises ayant répondu au Questionnaire et conclu un accord en 2022 ont indiqué qu'elles ne l'avaient pas transmis à la Branche, parce qu'elle n'avaient pas connaissance de cette obligation ou parce qu'elles ne jugeaient pas cela utile.

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

B. Vérification des informations

Certaines informations n'ont pu être vérifiées de manière certaine. Il s'agit, en particulier de celles relatives à la taille des entreprises concernées. En effet, ces informations ne sont pas fréquemment mentionnées dans les accords et ont donc été compilées sur la seule base des informations publiques existantes (site internet de l'entreprise, répertoire INSEE, registre du commerce et des sociétés, etc.). De même, concernant le secteur d'activité. En effet, les constats présentés dans le Rapport ont été établis d'après le code NAF, lequel ne reflète pas nécessairement la réalité de l'activité exercée.

17

C. Objectivité des informations

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

Comme pour les années 2020 et 2021, des entretiens ont été menés avec des représentants de la partie patronale mais également de la partie salariale, ce qui constitue une amélioration par rapport aux Rapports 2018 et 2019 et vise à limiter les biais de l'analyse qualitative.

Compte tenu des éléments qui précèdent, le Rapport ne saurait être interprété comme présentant avec exactitude et une parfaite exhaustivité l'ensemble des accords négociés par les entreprises au sein de la Branche en 2022 et portant sur la durée du travail et les congés.



PREMIER THEME : La durée du travail

I. Le processus de négociation

A. Rappel du cadre légal

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

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

Il sera ci-après brièvement rappelé les règles applicables relatives à la négociation d'accords d'entreprise¹⁸. Ces modalités diffèrent selon que l'entreprise est pourvue d'un délégué syndical ou non et selon son effectif.

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

En présence d'au moins un délégué syndical au sein de l'entreprise, les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives¹⁹ sont seuls habilités à négocier et conclure des accords collectifs avec l'employeur (à l'exception de certains accords spécifiques). L'employeur ne peut pas négocier avec d'autres interlocuteurs. Deux modalités de conclusion d'un accord collectif d'entreprise existent dans un tel cas.

18

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.

¹⁸ Il convient de préciser que les mêmes règles s'appliquent à la conclusion d'accord d'établissement.

¹⁹ Art. L. 2232-16 C. trav.



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

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

Dans les entreprises de plus de 50 salariés

L'employeur peut négocier, dans cet ordre de priorité, avec : des élus mandatés par une organisation syndicale²⁰, des élus non mandatés²¹ ou des salariés mandatés par une organisation syndicale²².

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 collectif²³.
- 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.

19

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 mandatés²⁴.

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.

²⁰ Art. L. 2232-24 C. trav.

²¹ Art. L. 2232-25 C. trav.

²² Art. L. 2232-26 C. trav.

²³ 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.

²⁴ 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 salariés²⁵.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés

Les ordonnances dites « Macron »²⁶ ont prévu un nouveau mode de conclusion des accords collectifs dans les entreprises employant moins de 11 salariés : l'approbation des salariés par référendum²⁷. 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 moyens²⁸.

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

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

²⁵ Art. L. 2332-23 C. trav.

²⁶ Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

²⁷ Art. L. 2232-21 C. trav.

²⁸ Art. L. 2232-10-1 C. trav.



TABLEAU DE SYNTHESE

Taille de l'entreprise	Conditions de conclusion	Thèmes	Conditions de validité	Priorité
Entreprises de 50 et plus pourvues de DS²⁹	Avec les DS	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR ³⁰ 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	-

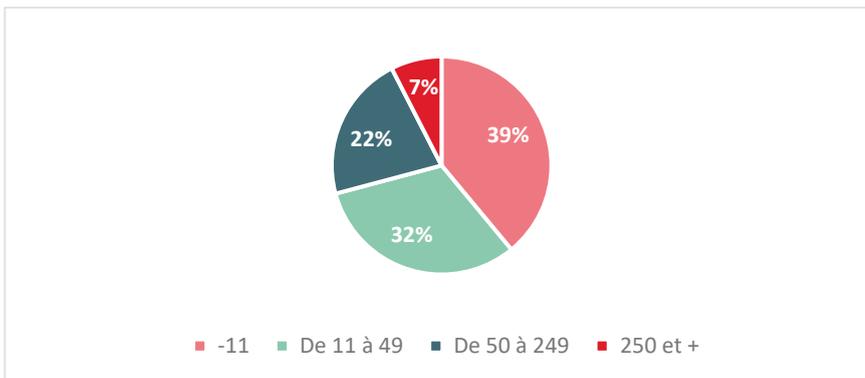
²⁹ Délégués Syndicaux.

³⁰ 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



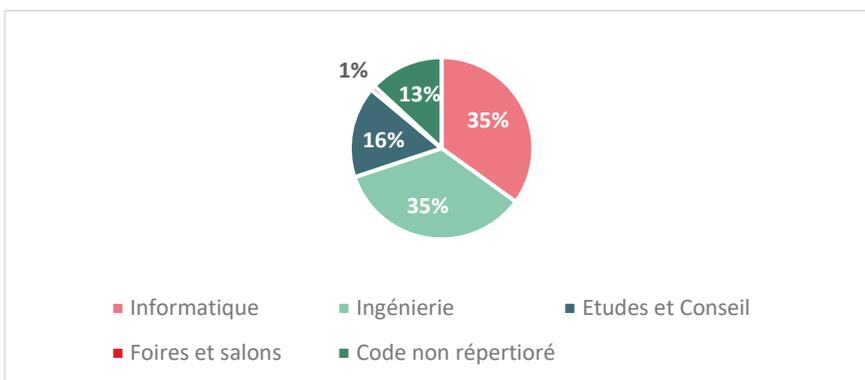
Grille de lecture : 39% des accords analysés ont été conclus par des entreprises de moins de 11 salariés.

Les accords analysés ont été conclus pour plus de 70% dans des entreprises de moins de 50 salariés et pour moins de 30% dans des entreprises de 50 salariés et plus. Par rapport à la répartition des accords par taille d'entreprise constatée lors des années précédentes :

- La proportion d'accords conclus dans des entreprises de moins de 11 est plus élevée qu'en 2019, 2020 et 2021 (39% en 2022 *versus* 26% en 2019 et 2020 et 32% en 2021).
- La proportion d'accords conclus dans des entreprises de 11 à 49 salariés est quasiment similaire par rapport aux deux années précédentes (32% en 2022 *versus* 32% en 2021 et 33% en 2020) alors qu'elle était plus élevée en 2019 (39%).
- La proportion d'accords conclus dans des entreprises de 50 à 249 salariés est stable mais légèrement décroissante depuis quatre ans (25% en 2019, 24% en 2020, 23% en 2021 et 22% en 2022).
- La proportion d'accords conclus dans des entreprises de plus de 250 salariés est la plus variable (10% en 2019, 17% en 2020, 13% en 2021 et 7% en 2022).

22

Répartition des accords par secteur d'activité



Grille de lecture : 16% des accords analysés ont été conclus par des



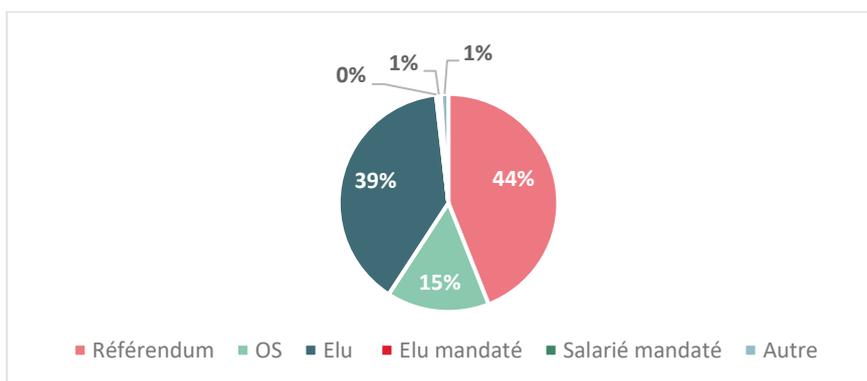
entreprises du secteur des études et conseil.

La répartition des accords par secteur d'activité ne reflète pas complètement la répartition des entreprises de la Branche par secteur. Ainsi :

- La proportion d'accords conclus par des entreprises du numérique correspond exactement à la part des entreprises de la Branche qui font partie de ce secteur (35%).
- En revanche, la proportion d'accords conclus par des entreprises de l'ingénierie est plus importante que la part des entreprises de la Branche qui font partie de ce secteur (35% *versus* 28%).
- A l'inverse, la proportion d'accords conclus par des entreprises des études et conseil est beaucoup plus faible que la part des entreprises de la Branche qui font partie de ce secteur (16% *versus* 35%).

2. Les modalités de conclusion des accords

Modalités de conclusion des accords



23

Grille de lecture : 44% des accords analysés ont été approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum.

Précisions relatives à la légende du graphique :

- Les accords conclus avec des organisations syndicales sont des accords majoritaires conclus avec des délégués syndicaux ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur de syndicats 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 « salarié mandaté » fait apparaître un pourcentage à zéro car un seul accord est concerné.
- La catégorie « autre » regroupe les modalités de conclusion d'accords hybrides ne correspondant pas strictement aux modalités légales. Cela concerne par exemple des accords conclus avec des élus du CSE et ratifiés à la majorité des deux tiers par les salariés de l'entreprise.

Les accords analysés ont été principalement conclus par référendum auprès des salariés de l'entreprise (44%), avec des élus non mandatés (39%) et par des délégués syndicaux (15%). Seul un accord a été conclu avec un élu mandaté et quatre avec des salariés mandatés.

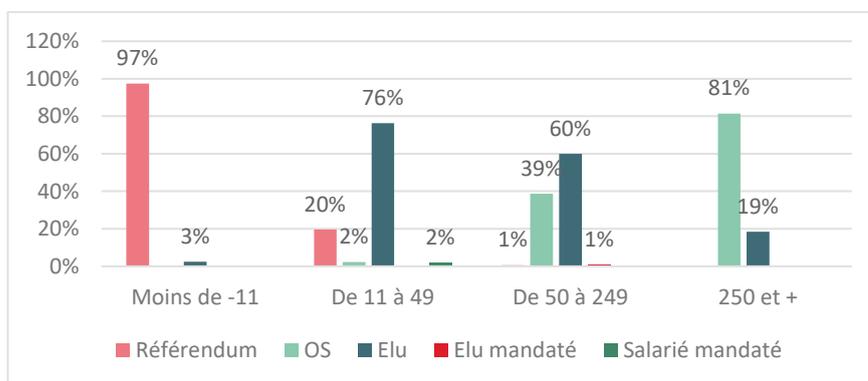


Ainsi, le mandatement par des organisations syndicales reste très peu répandu. A cet égard, il doit être précisé que la revue des accords ne permet pas de s'assurer que les entreprises de plus de 50 salariés ont bien respecté l'ordre de priorité imposé par les textes et tenté de négocier avec des élus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

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

Ainsi, par rapport à l'année 2021, la proportion d'accords conclus par référendum est plus élevée (44% *versus* 38%), ce qui peut s'expliquer par le fait qu'une proportion plus importante d'accords a été conclue par des entreprises comptant moins de 11 salariés (39% *versus* 32%). De même, la proportion moins importante d'accords conclus avec des délégués syndicaux en 2022 par rapport à l'année précédente (15% *versus* 19%) pourrait s'expliquer par la proportion moins élevée d'accords conclus au sein d'entreprises de plus de 250 salariés (7% *versus* 13%). La proportion d'accords conclus avec des délégués syndicaux en 2022 est plutôt comparable à celle constatée en 2019 (16%), année au cours de laquelle une faible proportion d'accords avait été conclue par des entreprises de plus de 250 salariés (10% seulement).

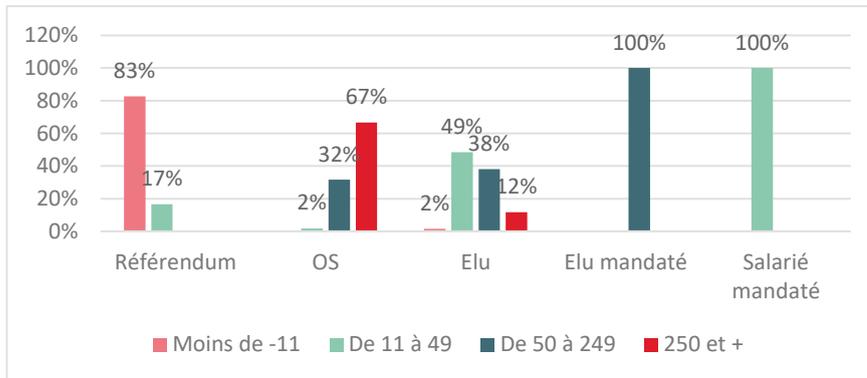
Modalités de conclusion des accords par taille d'entreprise



Grille de lecture : 20% des accords analysés conclus dans une entreprise de 11 à 49 salariés ont été approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum.



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

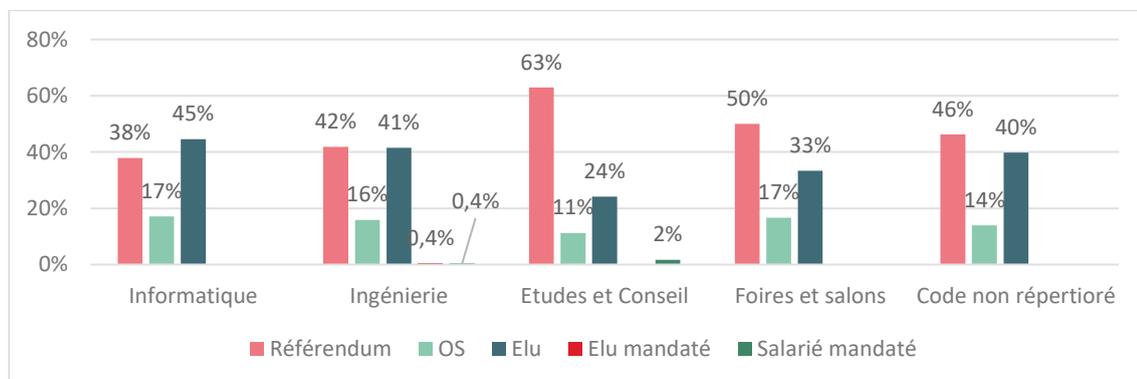


Grille de lecture : 83% des accords analysés approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum ont été conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés.

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

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

Modalités de conclusion des accords par secteur d'activité



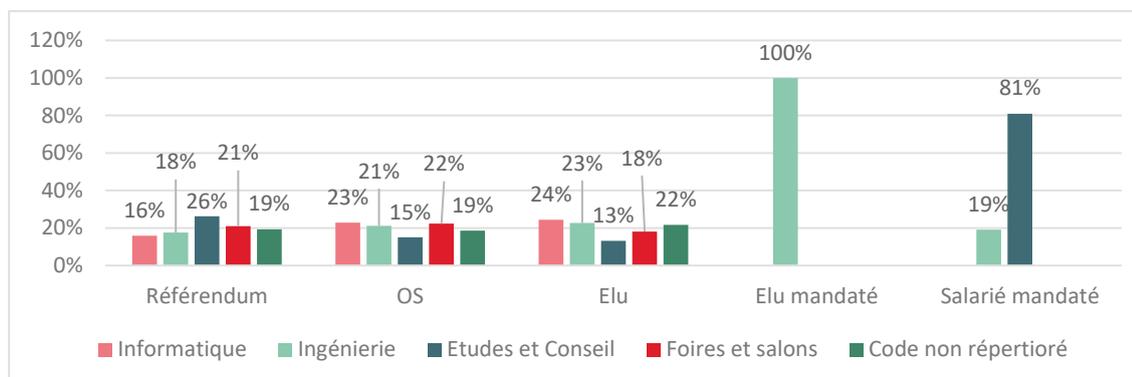
Grille de lecture : 38% des accords analysés conclus dans une entreprise du secteur de l'informatique ont été approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum.

Dans les secteurs de l'informatique et de l'ingénierie, les proportions d'accords conclus avec des élus non mandatés (respectivement 45% et 41%), par référendum (respectivement 38% et 42%), et par des délégués syndicaux (respectivement 17% et 16%) sont assez proches des proportions constatées sur la totalité des accords conclus (à savoir : 44% par référendum, 39% avec des élus non mandatés et 15% avec des délégués syndicaux).

En revanche, les modalités de conclusion des accords dans le secteur des études et conseil est assez différente, avec une proportion bien plus élevée d'accords conclus par référendum (63%) et une proportion plus faible d'accords conclus avec des élus non mandatés (24%) et avec des délégués syndicaux (11%).



Modalités de conclusion des accords par secteur d'activité (bis)



Grille de lecture : 16% des accords analysés approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum ont été conclus dans une entreprise du secteur de l'informatique.

Ce graphique confirme que **le référendum est très utilisé dans le secteur des études et conseil** (26% des accords conclus par référendum).

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

Taux de signature des organisations syndicales

Organisations syndicales	Taux de signature
CFDT	43%
CFE-CGC	41%
CGT	34%
FO	23%
CFTC	22%
UNSA	14%
Autres	4%

Grille de lecture : 43% des accords analysés conclus avec des délégués syndicaux ou des élus ou salariés mandatés par une organisation syndicale sont signés par un délégué syndical CFDT ou un élu ou un salarié mandaté par la CFDT. **Un accord pouvant être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est supérieure à 100.**

Précisions relatives au tableau :

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

Les trois organisations syndicales ayant le plus signé d'accords (ou mandaté d'élus ou de salariés pour signer des accords) sont les trois mêmes qu'en 2021 et en 2020, à savoir la CFDT (48% des accords revus conclus avec des délégués syndicaux ou des élus ou salariés mandatés par une organisation syndicale en 2020 et 51% en 2021), la CFE-CGC (33% en 2020 et 39% en 2021) et la CGT (22% en 2020 et 33% en 2021). Ces chiffres pourraient être mis en perspective avec la représentativité des différentes organisations syndicales représentatives au sein de la Branche.

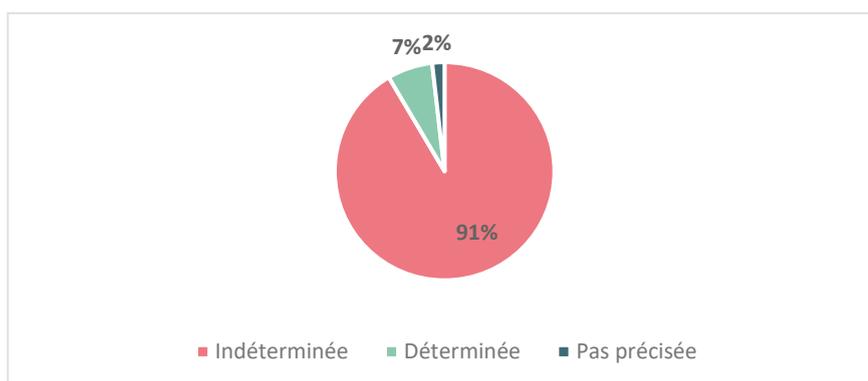
3. La durée des accords

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 ans³¹.

Concernant les accords analysés, **91% ont été conclus pour une durée indéterminée**. En 2019, 91% des accords avaient été conclus pour une durée indéterminée, en 2020 c'était le cas de 89% des accords et en 2021 le cas de 87% des accords.

Dans 2% des accords, la durée n'est pas précisée. Ces accords sont donc en principe à durée déterminée mais il semblerait que dans la plupart des cas il s'agisse d'un oubli plutôt que d'une volonté de limiter l'accord à une durée déterminée.

Durée des accords



Grille de lecture : 7% des accords analysés ont été conclus pour une durée déterminée.

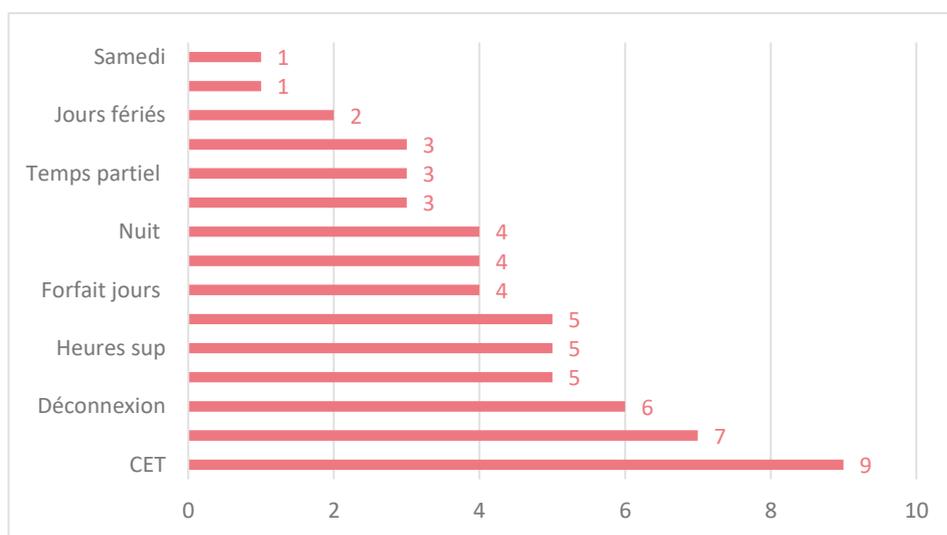
Un tel constat apparaît logique s'agissant d'accords amenés à régir de manière pérenne l'organisation du temps de travail au sein des entreprises. En effet, dans une perspective de sécurité juridique, il est cohérent que les négociateurs souhaitent convenir d'une organisation du temps de travail applicable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

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

³¹ Art. L. 2222-4 C. trav.



Thématiques abordées par les accords à durée déterminée



Grille de lecture : 9 accords conclus pour une durée déterminée contiennent des dispositions relatives au compte épargne temps.

Après avoir augmenté de manière constante pendant plusieurs années, le nombre d'accords incluant des dispositions relatives au compte épargne temps qui sont conclus pour une durée déterminée est en baisse significative en 2022. On en comptait ainsi 2 en 2019, 6 en 2020 et 19 en 2021 mais il n'y en a plus que 9 en 2022. Il s'agissait, en 2021 comme en 2022, de la thématique la plus fréquemment abordée par les accords expressément conclus pour une durée déterminée. Ce constat peut être lié à la pérennisation de ces dispositifs et/ou au fait qu'ils sont désormais largement mis en place dans les entreprises de la Branche.

28

C. Analyse qualitative relative au processus de négociation

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

Les entreprises ayant négocié un accord en 2022 qui ont été interrogées dans le cadre de la rédaction du Rapport ou par le biais du Questionnaire ont, pour la grande majorité d'entre elles, indiqué que la négociation relative à la durée du travail était considérée comme très prioritaire ou prioritaire.

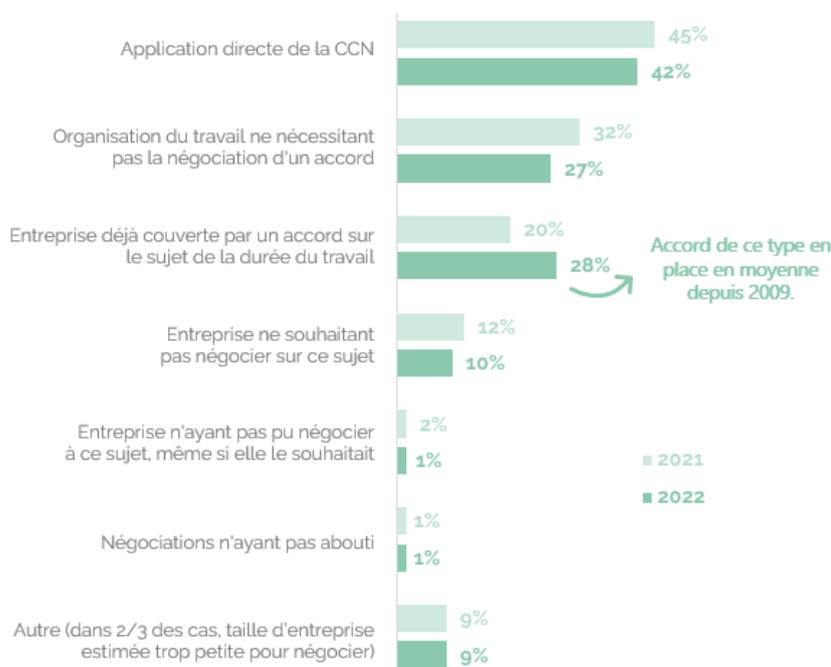
Il n'en demeure pas moins que parmi les 383 entreprises ayant répondu au Questionnaire, seules 25 d'entre elles ont négocié en matière de durée du travail en 2022 (ce qui représente 7%, soit une proportion stable par rapport aux deux années précédentes).

Le graphique ci-dessous illustre les raisons évoquées par les entreprises ayant répondu au Questionnaire pour ne pas avoir négocié sur le sujet de la durée du travail en 2022 (un comparatif étant fait avec les raisons mentionnées pour l'année 2021 qui établit la stabilité des réponses).



Raisons évoquées par les entreprises pour ne pas avoir négocié en 2022

Choix multiples possibles



Source : Sondage CPPNI mené en 2023 et portant sur la négociation en 2022 – Traitement KYU

Pour information, les réponses au Questionnaire permettent d'identifier que les thèmes autres que celui de la durée du travail et des congés payés ayant fait l'objet d'une négociation dans l'entreprise en 2022 sont l'épargne salariale (dans près de 40% des cas *versus* 15% en 2021), la rémunération (dans près d'un tiers des cas, soit une proportion stable par rapport à l'année précédente), la mise en place du comité social et économique (dans près d'un quart des cas, soit une proportion stable par rapport à l'année précédente) et enfin la qualité de vie au travail (là aussi, dans près d'un quart des cas, soit une proportion stable par rapport à l'année précédente).

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

Seuls 15% environ des accords analysés sont expressément identifiés comme étant des avenants à des accords préalablement conclus. Parmi ces derniers, un quart environ des accords fait suite à une renégociation totale de l'accord initial et trois quarts constituent au contraire des avenants partiels.

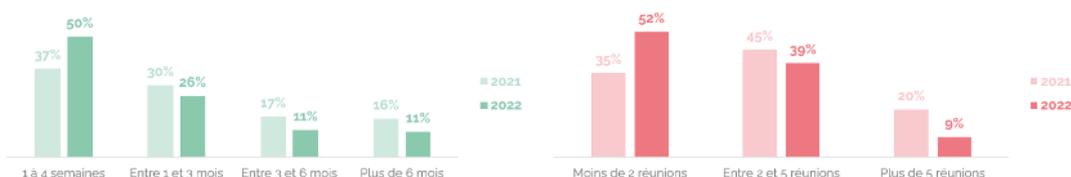
Dans la grande majorité des cas, l'accord analysé semble être le premier accord conclu au sein de l'entreprise sur le sujet concerné et il est souvent fait référence en préambule à la nécessité pour l'entreprise d'adopter des modalités d'aménagement de la durée du travail adaptées à son organisation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

Interrogées dans le cadre du Questionnaire sur les objectifs poursuivis dans le cadre de la négociation de leur accord relatif à la durée du travail, les entreprises (qui avaient la possibilité de faire plusieurs réponses) ont répondu qu'elles souhaitent gagner en souplesse dans l'organisation du travail (pour deux tiers d'entre elles, soit une proportion stable par rapport à l'année précédente), modifier l'organisation du travail (à 20% seulement, *versus* 37% en 2021 et 28% en 2020), uniformiser les pratiques dans l'entreprise (à 17% seulement *versus* 27% en 2021 et 23% en 2020) ou encore se mettre en conformité (à 8% seulement *versus* 17% en 2021 et 26% en 2020).

Il est intéressant de noter que toutes les personnes interrogées dans le cadre des entretiens menés ont indiqué que leur souci d'améliorer l'attractivité de l'entreprise afin d'attirer puis de fidéliser des salariés avait participé à leur décision négocier un accord relatif à la durée du travail (notamment pour accorder aux salariés des jours de repos ou davantage de flexibilité dans l'organisation de leur temps de travail).

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

Les graphiques suivants, réalisés par KYU, illustrent la durée des négociations au sein des entreprises ayant répondu au Questionnaire et négocié un accord relatif à la durée du travail en 2022 ainsi que le nombre de réunions organisées dans ce cadre (une comparaison étant par ailleurs faite avec l'année précédente).



Source : Sondage CPPNI mené en 2023 et portant sur la négociation en 2022 – Traitement KYU

Les données collectées par le biais du Questionnaire laissent par ailleurs supposer un lien entre la taille de l'entreprise et la durée des négociations. Ainsi, dans les entreprises de moins de 11 salariés, les négociations ont duré moins d'un mois dans 73% des cas et ont nécessité une ou deux réunions seulement dans 80% des cas. Dans les entreprises employant entre 11 et 149 salariés, les négociations ont duré moins d'un mois dans 34% des cas seulement et ont nécessité une ou deux réunions seulement dans 44% des cas.

Globalement, les négociations puis la phase de mise en œuvre de l'accord se déroulent plutôt bien.

Ainsi, il ressort du Questionnaire que 83% des entreprises qui ont négocié n'ont pas rencontré de difficultés particulières dans la négociation. Celles qui ont éprouvé des difficultés relèvent notamment le manque d'investissement de leur interlocuteur, l'absence d'interlocuteur identifié et/ou des difficultés à identifier un interlocuteur et/ou un manque de compétences de cet interlocuteur.

Il ressort également du Questionnaire que 80% des entreprises ayant conclu un accord n'ont pas connu de difficultés particulières dans la mise en œuvre des accords. Les difficultés citées touchent principalement au fait que l'accord est finalement inadapté aux réalités de l'entreprise ou insuffisant pour répondre aux besoins de l'entreprise.



Enfin, les impacts des accords conclus sont globalement jugés positifs par les répondants (membres de la direction) en matière de qualité de vie au travail, d'organisation mais également de recrutement.

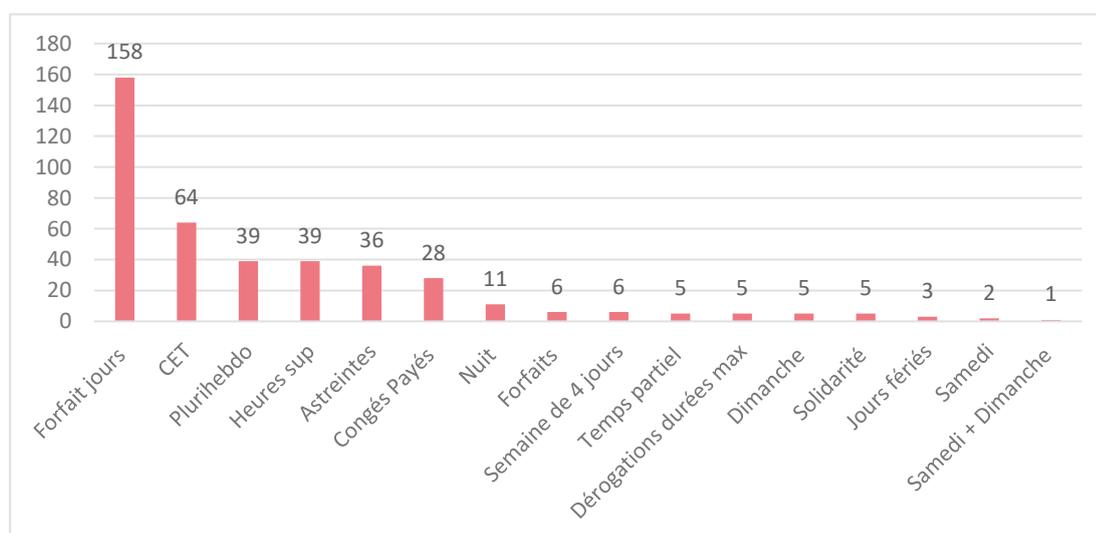
II. Le contenu des accords analysés

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

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

Avant de faire une présentation détaillée des accords analysés sur la base de ces catégories, il a paru utile de mettre en avant les thèmes sur lesquels les entreprises ont conclu des accords monothématiques (étant précisé que **plus de 60% des accords analysés sont monothématiques et un peu moins de 40% seulement sont plurithématiques**).

Thèmes des accords monothématiques



31

Grille de lecture : 158 accords analysés contiennent uniquement des dispositions relatives au forfait jours, ce qui représente 35% des accords monothématiques.

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



Le forfait jours figure en première place parmi ces sujets d'importance, 118 accords analysés contiennent uniquement des dispositions relatives au forfait jours, soit 35% des accords monothématiques, étant toutefois précisé que ces accords traitent généralement également de la déconnexion. En 2019, 2020 et 2021, le forfait jours était également le sujet le plus abordé par les accords monothématiques (à hauteur de 30% en 2019 et 2020 et 35% en 2021).

Le compte épargne temps figure en deuxième place, avec 64 accords monothématiques conclus sur ce thème soit 14% des accords monothématiques. En 2020, le compte épargne temps était également le second sujet le plus abordé par les accords monothématiques, à hauteur de 15% et en 2021 il l'était à hauteur de 24%.

Suivent l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et les heures supplémentaires (39 accords analysés chacun), les astreintes (36 accords), les congés payés (28 accords) et le travail de nuit (11 accords).

A. Les aménagements du temps de travail

1. Les forfaits annuels en jours

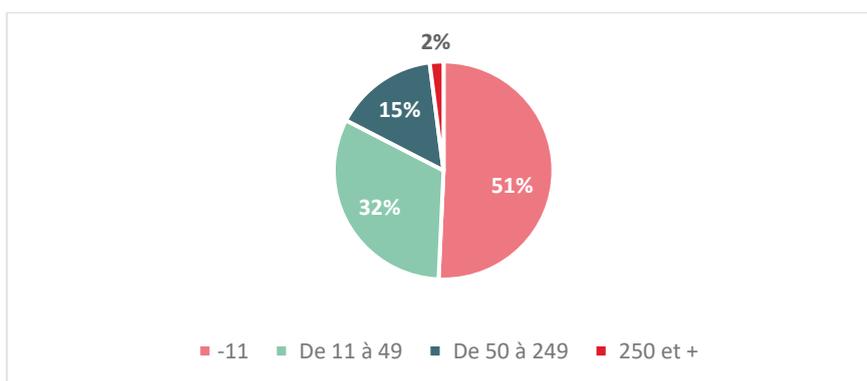
Un dispositif massivement utilisé par les entreprises

345 accords analysés sur 720 contiennent des dispositions relatives au forfait annuel en jours, soit 48% des accords analysés. En 2021, la proportion d'accords contenant des dispositions relatives au forfait jours était également de 48% et elle s'élevait à 45% en 2019 et 2020. Le constat selon lequel il s'agit d'une modalité d'aménagement du temps de travail à laquelle les entreprises ont massivement recours se confirme donc cette année encore.

32

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

Accords sur le forfait jours par taille d'entreprise



Grille de lecture : Parmi les accords analysés qui contiennent des dispositions relatives au forfait jours, 51% ont été conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés.

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

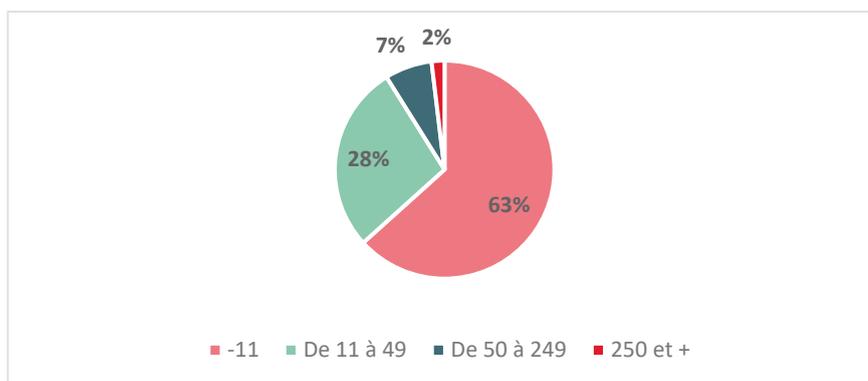


Ainsi, parmi les accords analysés traitant du forfait annuel en jours, plus de 80% d'entre eux sont conclus par des entreprises de moins de 50 salariés et moins de 20% par des entreprises de plus de 50 salariés. Seuls 2% des accords relatifs au forfait jours sont conclus dans des entreprises de plus de 250 salariés.

Ces chiffres amplifient la tendance constatée au cours des années précédentes. Ainsi, parmi les accords analysés traitant du forfait annuel en jours :

- 74% étaient conclus par des entreprises de moins de 50 salariés en 2020 et 77% en 2021.
- 26% étaient conclus par des entreprises de plus de 50 salariés en 2020 et 16% en 2021.
- Seuls 10% des accords relatifs au forfait jours étaient conclus dans des entreprises de plus de 250 salariés en 2020 et 7% en 2021.

Accords monothématiques sur le forfait jours par taille d'entreprise



Grille de lecture : Parmi les 158 accords analysés qui portent exclusivement sur le forfait jours, 63% ont été conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés.

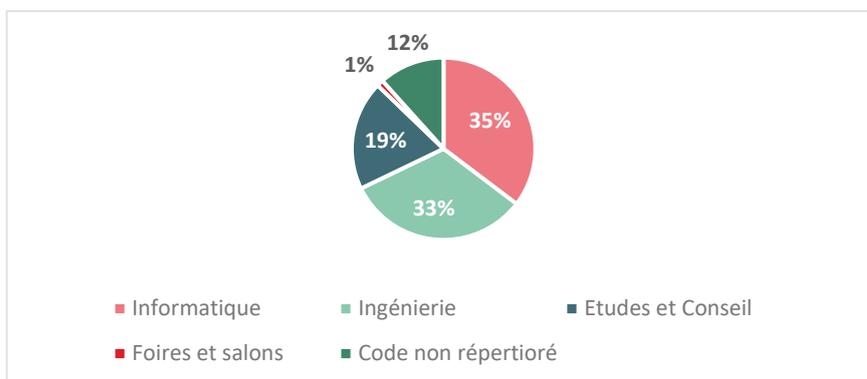
Par ailleurs, les très petites entreprises (de moins de 11 salariés) sont les plus nombreuses à conclure des accords monothématiques relatifs au forfait annuel en jours (63% des accords monothématiques sur ce sujet, soit davantage que la proportion constatée en 2020 et 2021 qui s'élevait à 55%). Les entreprises de plus de 250 salariés représentent 2% de ces accords seulement (elles représentaient 2% également en 2021 et 3% en 2020).

Par rapport à l'année précédente, il y a une proportion stable d'entreprises de 11 à 49 salariés ayant conclu un accord monothématique sur le forfait jours (28% *versus* 29%) et une proportion plus faible d'entreprises de 50 à 249 (7% *versus* 14%).

Le lien étroit entre taille de l'entreprise et conclusion d'un accord monothématique sur le forfait jours qui avait déjà été établi au cours des années précédentes se confirme donc. Il pourrait tendre à démontrer que même les entreprises dans lesquelles la négociation collective est moins dynamique, du fait de leur taille et de l'absence d'interlocuteur identifié, négocient sur le forfait annuel en jours.



Accords sur le forfait jours par secteur d'activité



Grille de lecture : Parmi les accords analysés qui contiennent des dispositions relatives au forfait jours, 35% ont été conclus dans une entreprise du secteur de l'informatique.

La proportion d'accords relatifs au forfait jours conclus par secteur est assez similaire à la proportion des accords analysés conclus par chaque secteur (pour rappel : 35% dans l'informatique, 33% dans l'ingénierie, 19% dans les études et conseil).

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 qualification³².

Selon une étude de la DARES³³ publiée en juillet 2015 sur la base de données datant de 2010 (étude qui ne semble pas avoir été mise à jour depuis), 47% des cadres travaillent selon une convention de forfait jours et 80% des salariés en forfait jours sont des cadres.

La mise en place de forfaits jours requiert :

³² Art. L. 3121-61 C. trav.

³³ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.



- D'une part, **la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche**³⁴, qui détermine :
 - Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
 - La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
 - Le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours ;
 - Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
 - Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait.

Ainsi que :

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion³⁵.

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 organisé³⁶.

35

- 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 cassation³⁷, les partenaires sociaux de la Branche ont renégocié les dispositions relatives au forfait jours et sont parvenus à un accord le 1^{er} avril 2014.

Les salariés concernés par le forfait jours

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

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

³⁴ Art. L. 3121-63 C. trav.

³⁵ Art. L. 3121-64 C. trav.

³⁶ Art. L. 3121-65 C. trav.

³⁷ Cass. Soc. 24 avril 2013 n°11-28.398



- 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 confiées³⁸.

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* ».

36

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

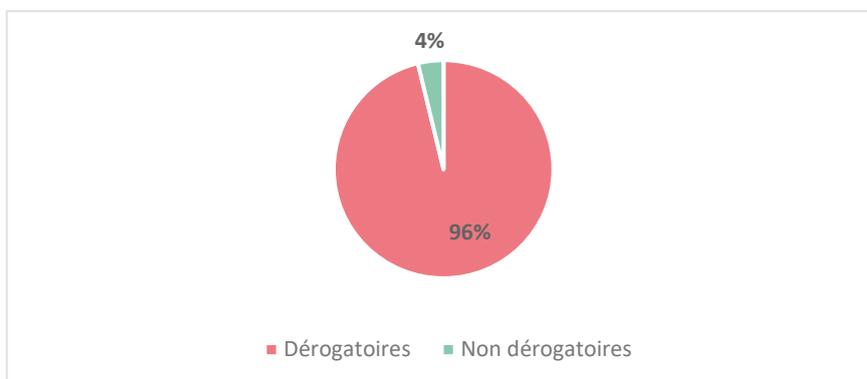
- les salariés qui relèvent au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres et bénéficient d'une rémunération annuelle au moins égale à 120% de leur catégorie ;
- ou les salariés (pas nécessairement cadres) qui perçoivent une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond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

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

³⁸Art. L. 3121-58 C. trav.



Conditions d'entrée dans le forfait jours

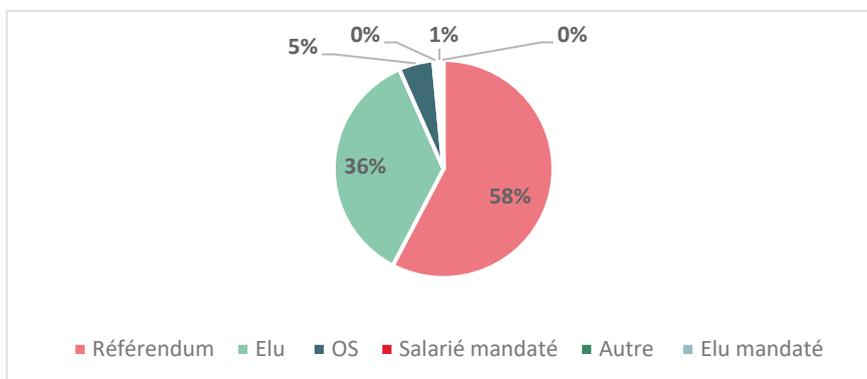


Grille de lecture : 96% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours prévoient des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogoires par rapport à l'accord de Branche alors que 4% des accords analysés ne dérogent pas aux conditions fixées par l'accord de Branche.

Ces données confirment, voire amplifient, la tendance observée dans le cadre des rapports précédents (étaient ainsi dérogoires sur ce point 91% des accords forfait jours en 2021, 88% en 2020 et 85% en 2019).

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

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



Grille de lecture : 58% des accords revus prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires sont conclus par référendum.

Les accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires sont majoritairement conclus par référendum (58%) et par des élus non mandatés (36%). Seuls 5% de ces accords sont signés par des délégués syndicaux. Ces données sont assez similaires à celles constatées en 2021 (49% des accords dérogatoires sur ce point conclus par référendum, 40% par des élus non mandatés et 8% par des délégués syndicaux).

Ainsi, les accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires :

- sont davantage conclus par référendum que la totalité des accords analysés (58% versus 44%) ;
- sont conclus par des élus non mandatés dans des proportions assez similaires à la totalité des accords analysés (36% versus 39%) ;
- et sont conclus par des délégués syndicaux en plus faible proportion que la totalité des accords analysés (5% versus 15%).

Sur les 21 accords relatifs au forfait jours signés par des délégués syndicaux, la proportion d'accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires est inférieure à celle constatée sur l'ensemble des accords mais reste élevée puisqu'un peu plus de 80% des accords signés par des délégués syndicaux sont dérogatoires sur ce point (cette proportion s'élevait à 85% en 2021).

Ces données sont assez proches de celles constatées les années précédentes et permettent donc d'entériner les constats effectués.

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

- Dans un peu moins de 20% des accords prévoyant des conditions d'éligibilité au forfait jours dérogatoires il est simplement fait référence à la définition légale du champ d'application du forfait jours. Cette proportion est en légère baisse par rapport à 2021 (un quart environ des accords).
- Dans environ un quart des accords dérogatoires, il est fait référence à cette définition légale assortie d'une liste de postes concernés au sein de l'entreprise en guise d'illustration ; cette liste se veut généralement indicative (20% des cas),



plus rarement exhaustive (environ 5% des cas). Cette proportion est en légère hausse par rapport à 2021 (environ 20% des accords).

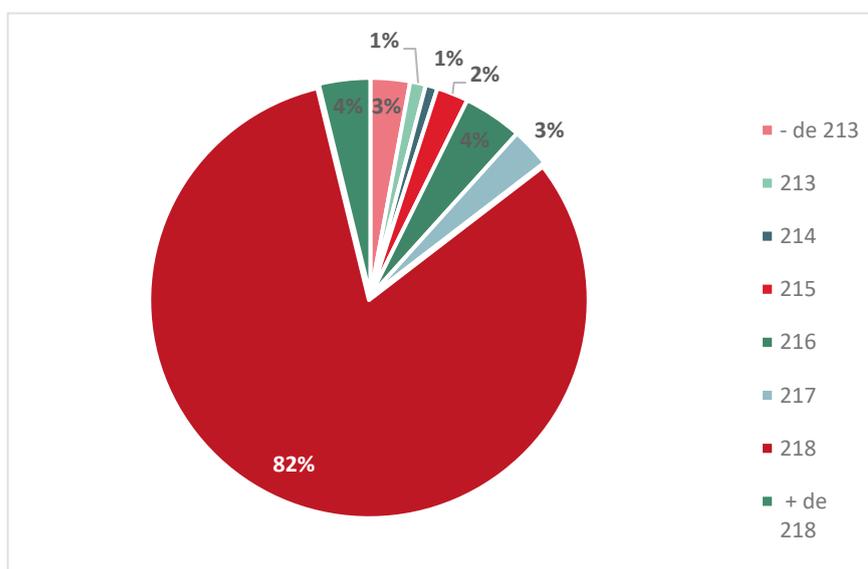
- Dans près de 40% des accords dérogatoires, il est fait référence à une classification conventionnelle minimale. Cette proportion est en légère hausse par rapport à 2021 (un tiers environ). Dans environ la moitié des accords concernés, s'agissant des cadres, la classification minimale retenue est la position 2.1.
- Dans près de 30% des accords dérogatoires, il est précisé que tous les cadres de la société sont éligibles au forfait jours. Cette proportion est plus élevée qu'en 2021 (16%).
- Enfin, dans un peu moins de 20% des accords dérogatoires, il est explicitement mentionné que les ETAM sont éligibles au forfait jours. Cette proportion est stable par rapport à 2021.

Pour le reste, les constats faits sur ce point sont similaires à ceux détaillés dans le Rapport 2018, le Rapport 2019, le Rapport 2020 et le Rapport 2021, auxquels un renvoi est fait pour de plus amples développements.

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 jours³⁹.

Nombre de jours inclus dans le forfait



Grille de lecture : 82% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent le nombre de jours travaillés à 218.

³⁹ Art. L. 3121-64 C. trav.



Les accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent très majoritairement, à hauteur de 82%, le nombre de jours travaillés à 218. En 2020, 83% des accords fixaient le nombre de jours travaillés à 218, en 2020 cette proportion s'élevait à 79% et en 2019 à 86%.

Les autres accords fixent très largement un nombre de jour inférieur à 218 dans des proportions comparables (moins de 5% à chaque fois) : 4% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent le nombre de jours travaillés à 216, 3% à 217 et à moins de 213, 2% à 215 et 1% à 213 et 214.

De façon étonnante, 4% des accords fixent un nombre de jours travaillés supérieurs à 218.

Il s'agit d'une quinzaine d'accords visiblement conclus par des sociétés du même groupe, qui prévoient une renonciation automatique des salariés ayant conclu une convention de forfait jours à 10 jours non travaillés, portant ainsi le nombre de jours travaillés par tous les salariés à 228. Une telle disposition ne semble pas conforme à l'esprit des textes qui prévoit une telle faculté comme résultant d'une discussion individuelle répondant à une situation conjoncturelle.

Les accords forfait jours fixant une durée du travail inférieure à 218 jours sont au nombre de 50 :

- 29 ont été conclus par des entreprises de moins de 11 salariés, parmi lesquelles 175 accords forfait-jours ont été conclus ;
- 10 ont été conclus par des entreprises entre 11 et 49 salariés, parmi lesquelles 110 accords forfait-jours ont été conclus ;
- 9 ont été conclus par des entreprises entre 50 et 249 salariés, parmi lesquelles une cinquantaine d'accords forfait-jours ont été conclus ;
- 2 ont été conclus par des entreprises de plus de 250 salariés, parmi lesquelles une demi-douzaine seulement d'accords forfait-jours a été conclu.

Les entreprises de plus de 250 salariés sont donc plus enclines à fixer une durée du travail inférieure à 218 jours que les autres. Ainsi, 29% d'entre elles l'ont fait en 2022, alors que seules 9% des entreprises de 11 à 49 et 17% des entreprises de moins de 11 salariés et de 50 à 249 salariés l'ont fait⁴⁰.

Par ailleurs, **plus de la moitié des accords relatifs au forfait jours (57%) rappelle explicitement la possibilité de conclure un forfait jours réduit**, étant précisé que cette mention n'est pas nécessairement requise pour mettre en place des forfaits jours réduits d'une part et qu'elle ne préjuge pas du recours effectif ou non des sociétés concernées au forfait jours réduit d'autre part. Parmi ces accords, quelques-uns contiennent des dispositions assez détaillées relatives au forfait jours réduit qui permettent de supputer que cette possibilité est effectivement utilisée par l'entreprise.

La fixation d'une limite de jours travaillés au cours de l'année (la période de référence étant très majoritairement l'année civile) conduit à attribuer aux salariés concernés des jours de repos, souvent appelés « JRS » (Jours de Repos Supplémentaires) ou « JNT » (Jours Non

⁴⁰ En 2021, ce sont les entreprises entre 50 et 249 salariés qui avaient été plus enclines à fixer une durée du travail inférieure à 218 jours que les autres (à hauteur de 27%). En 2020, il avait été constaté une différence notable entre les entreprises de moins de 11 salariés qui étaient particulièrement peu enclines à fixer un nombre de jours de travail inférieur à 218 et celles employant plus de 11 salariés qui l'étaient davantage



Travaillés). Le nombre de jours de repos doit être calculé chaque année en fonction de la configuration du calendrier de l'année, et notamment du nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré. Plusieurs accords prévoient un nombre fixe de jours de repos ce qui peut s'avérer problématique si ce nombre n'est pas systématiquement au moins équivalent au nombre de jours auxquels les salariés auraient droit si le calcul annuel avait été effectivement effectué.

Afin que le nombre de jours travaillés prévus par le forfait soit respecté, la quasi-totalité des accords proscrit le report des jours de repos sur l'année suivante. En revanche, **deux tiers des accords contenant des dispositions relatives au forfait jours prévoient la possibilité pour le salarié de renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de rémunération et dans une certaine limite, bien qu'il ne soit pas requis de prévoir cette possibilité par accord collectif**. Cette limite est fixée à 235 jours (conformément aux dispositions légales supplétives⁴¹) dans près de 45% des cas, à 230 jours travaillés (conformément à la Convention Collective⁴²) dans un tiers des cas et à une autre limite dans 20% des cas ; ces résultats sont comparables à ceux observés en 2021. S'agissant de ce dernier cas, certains accords fixent un nombre maximum de jours pouvant être rachetés et une dizaine d'accords fixe une limite supérieure à 235 jours travaillés par an. La majoration de rémunération prévue en cas de renonciation à des jours de repos s'élève, dans près de 60% des cas, à 10% soit ce qui est prévu au titre des dispositions légales d'ordre public⁴³. La Convention Collective prévoit, quant à elle, une majoration supérieure (20% jusqu'à 222 jours et 35% au-delà)⁴⁴, laquelle est reprise dans environ 20% des accords. Près de 20% des accords évoquant ce sujet prévoient une majoration autre (*versus* 5% seulement en 2021).

La rémunération des salariés au forfait jours

41

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

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

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

⁴¹ Art. L. 3121-66 C. trav.

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

⁴³ Art. L. 3121-59 C. trav.

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



Il en ressort que parmi les accords mettant en place un forfait jours et prévoyant des conditions d'éligibilité dérogatoires par rapport à celles fixées par la Convention Collective, soit environ 335 accords :

- **Environ deux tiers de ces accords ne prévoient aucune disposition spécifique relative à la rémunération des salariés en forfait jours.** Cette proportion est moins élevée qu'en 2020 où elle s'établissait à 75% et comparable à 2021.
- Une dizaine d'accords prévoit une majoration du minimum conventionnel de 5%.
- Une quinzaine d'accords (soit près de 5% des accords dérogatoires) prévoit une majoration du minimum conventionnel de 10%. 70% de ces accords sont conclus avec des élus.
- **Plus de 75 accords (soit près d'un quart des accords dérogatoires) prévoient une majoration du minimum conventionnel de 20%**, probablement en référence aux dispositions de la Convention Collective. En 2021, c'était le cas de près de 15% des accords dérogatoires seulement. Ces accords sont conclus pour plus de la moitié par référendum (55%) et pour près d'un tiers par des élus.
- Une dizaine d'accord prévoit une rémunération minimale sous forme de montant annuel. Ce dernier s'élève de 31.000 à 45.000 euros bruts selon les accords (soit des résultats comparables à l'année précédente et inférieurs au salaire correspondant à 120% du minimum conventionnel attaché à la position 3.1).

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 travail⁴⁵.

Par ailleurs, les accords collectifs instituant un forfait jours doivent 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 déconnexion⁴⁶. La Cour de cassation a récemment jugé qu'un accord collectif qui n'instituait pas de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable n'était pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle⁴⁷.

Le Code du travail prévoit des dispositions supplétives : (i) l'établissement **d'un document de contrôle** faisant apparaître les jours (et demi-journées) travaillées, (ii) le respect **des repos**

⁴⁵ Art. L. 3121-60 C. trav.

⁴⁶ Art. L. 3121-64 C. trav.

⁴⁷ Cass. Soc. 14 décembre 2022 n°20-20.572



effectifs et (iii) *a minima* la réalisation d'**un entretien individuel annuel** doit se tenir avec chaque salarié au forfait jours⁴⁸.

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

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

- **S'agissant du décompte des jours travaillés par le salarié** : la très grande majorité des accords (environ 85%) prévoit des modalités de suivi de la charge de travail du salarié au forfait jours. Dans la majorité des accords, il est prévu que le salarié remplit une fiche déclarative précisant le nombre de jours travaillés et le nombre et la nature de jours non travaillés (congés payés, jours fériés, jours non travaillés, etc.) puis la transmet à son supérieur hiérarchique et/ou au service des ressources humaines. Cette transmission est le plus souvent mensuelle, mais elle peut aussi être hebdomadaire, trimestrielle voire annuelle.

Certains accords prévoient des modalités de suivi supplémentaires.

A titre d'exemples :

- Le document de contrôle qui doit être rempli régulièrement par le salarié rappelle parfois les durées de repos obligatoire et le salarié doit, dans certains cas, indiquer s'il a bien respecté ces durées de repos ou non.
- Des plannings prévisionnels de la charge de travail sont parfois établis en amont.
- Un entretien supplémentaire doit parfois être organisé à l'initiative de la hiérarchie si le document de suivi de la charge de travail fait apparaître des anomalies attestant d'un réel contrôle.
- Des entretiens réguliers informels relatifs au suivi de la charge de travail entre le salarié au forfait jours et son supérieur hiérarchique sont souvent évoqués.

Enfin, quelques accords prévoient des dispositions ayant visiblement vocation à garantir la sécurité et la santé des salariés au forfait jours mais qui semblent incompatibles avec l'autonomie dont doivent bénéficier ces salariés. A titre d'exemples :

- Quelques accords prévoient l'application des durées maximales de travail hebdomadaire et quotidienne aux salariés en forfait jours, ce qui n'est pas le cas conformément aux dispositions légales.
 - Un accord met en place un pointage journalier pour assurer un suivi et un contrôle des temps de repos des salariés.
- **S'agissant des échanges entre le salarié et son employeur relatifs à sa charge de travail, l'articulation entre sa vie professionnelle et personnel, sa rémunération ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise** : environ 70% des accords analysés prévoient la tenue d'un entretien individuel par an et 30% la tenue de deux entretiens individuels annuels, soit une répartition comparable à celle constatée en 2020 et en 2021.

⁴⁸ Art. L. 3121-65 C. trav.



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

Préconisation relative au forfait jours

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

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

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

Il doit, à cet égard, être relevé qu'**un avenant à la Convention Collective a été conclu le 13 décembre 2022 qui modifie l'avenant du 1^{er} avril 2014**, notamment en ce qu'il élargit les conditions d'accès au forfait jours. Ainsi, cet avenant prévoit que les salariés qui sont susceptibles d'être concernés par une convention individuelle de forfait en jours relèvent au minimum de la position 2.3 (et non plus 3.1) de la grille de classification des cadres ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux. L'avenant précise par ailleurs que le personnel classé en position 2.3 doit bénéficier d'une rémunération au moins égale à 122% 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. Cet avenant prévoit par ailleurs que l'employeur doit convoquer au minimum une fois par an (et non plus deux) le salarié à un entretien individuel spécifique, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle.

A la date de rédaction du Rapport, cet avenant n'avait pas été étendu et n'était donc pas applicable, outre qu'il n'était en toute hypothèse pas applicable en 2022, année de conclusion des accords d'entreprise analysés et ne pouvait donc pas être une référence.

Il est intéressant toutefois de souligner que, dans le cadre du Questionnaire, la large majorité des répondants ont indiqué ne pas en avoir pris connaissance (75%). Parmi ceux en ayant pris connaissance, le forfait jours (avec la déconnexion) apparaît en 3^{ème} place des éléments suscitant un intérêt et apparaissant adapté.



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

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

Cet aménagement du temps de travail implique de ne pas compter le temps de travail dans le cadre hebdomadaire de droit commun mais sur une période de référence pouvant varier de quelques semaines à 3 ans⁴⁹ depuis les ordonnances Macron en fonction du fondement de cet aménagement (accord collectif d'entreprise, accord de branche ou décision unilatérale de l'employeur). Il est mis en place par accord collectif d'entreprise ou, à défaut de branche⁵⁰.

Cet accord doit prévoir⁵¹ :

- 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 jours⁵².
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Dans ce type d'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail, le respect de la durée légale de travail est apprécié à l'issue de la période de référence (1607 heures en cas de période de référence annuelle). De même, constituent des heures supplémentaires⁵³ :

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

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

La Convention Collective 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 consécutifs⁵⁴. Cette durée peut être atteinte via :

⁴⁹ Sous réserve qu'un accord de branche l'autorise (Art. L. 3121-44 C. trav.).

⁵⁰ 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.).

⁵¹ Art. L. 3121-44 C. trav.

⁵² Art. L. 3121-47 C. trav.

⁵³ Art. L. 3121-41 et L. 3121-44 C. trav.

⁵⁴ Article 2 – Chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 conclu au sein de la Branche.



- l'attribution de jours disponibles (sans toutefois que leurs modalités de calcul et/ou d'attribution ne soient précisées)⁵⁵ ;
- 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'entreprise⁵⁶.

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

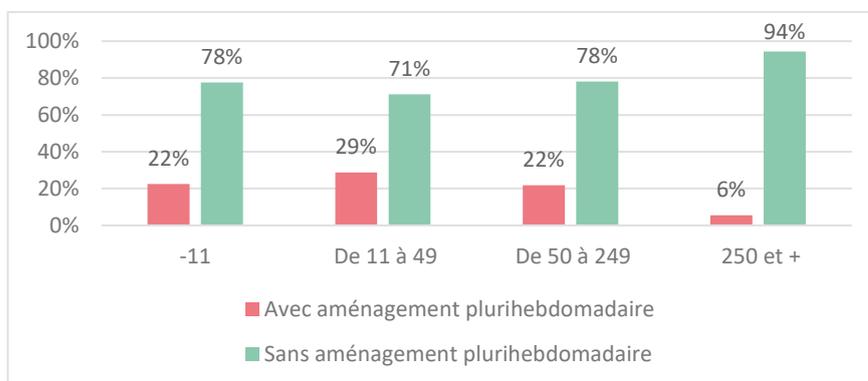
- Octroyer des jours de repos supplémentaires pour ramener la durée du travail à une moyenne de 35 heures sur la période de référence, globalement sur l'année (ci-après « **Annualisation** »). Cette modalité est celle qui rencontre le plus grand succès parmi les accords prévoyant un aménagement pluri-hebdomadaire.
- 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** »). Cette option ne représente que 21% des accords analysés prévoyant un aménagement pluri-hebdomadaire, son usage apparaît donc relativement limité au sein de la Branche.

Aménagements pluri-hebdomadaires prévus par les accords analysés

46

Parmi les accords analysés, l'aménagement pluri-hebdomadaire est, après le forfait annuel en jours, l'aménagement du temps de travail rencontrant le plus de succès. Près de 23 % des accords analysés mettent en place ce type d'aménagement, ce qui représente une part comparable à celle observée les années précédentes (environ un quart des accords : 22% en 2021 et aux alentours de 25% en 2020 et 2019).

Aménagement pluri-hebdomadaire par taille d'entreprise



Grille de lecture : 22% des entreprises de moins de 11 salariés ayant conclu

⁵⁵ Article 1– Chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 conclu au sein de la Branche.

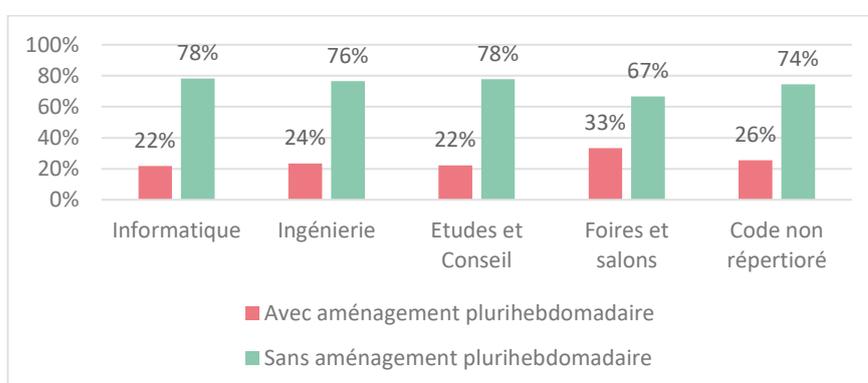
⁵⁶ Chapitre 3 de l'accord du 22 juin 1999 conclu au sein de la Branche.



un accord portant sur l'aménagement du temps de travail en 2022 ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail. 29% des entreprises employant entre 11 et 49 salariés et ayant conclu un accord portant sur l'aménagement du temps de travail en 2022 ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail.

Le graphique ci-dessus permettrait de constater que les entreprises sont globalement séduites dans des proportions similaires par ce type d'aménagement indépendamment de leur taille, avec une proportion un peu plus importante pour les entreprises employant entre 11 et 49 salariés et plus faible pour les entreprises employant plus de 250 salariés.

Aménagement pluri-hebdomadaire par secteur d'activité



Grille de lecture : 22 % des entreprises du secteur informatique ayant conclu un accord portant sur l'aménagement du temps de travail en 2022 ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail.

47

Il apparaît que cet aménagement intéresse les entreprises de la Branche indépendamment de leur secteur d'activité.

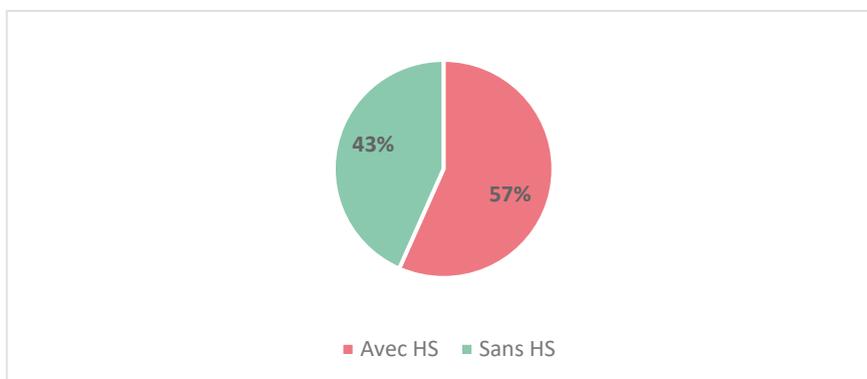
A l'exception d'un accord mettant en place une Modulation et d'un accord instituant une Annualisation, l'intégralité des accords analysés mettant en place des aménagements pluri-hebdomadaires du temps de travail fixe une période de référence égale à l'année. La très large majorité de ces accords fixe l'année civile en particulier pour l'Annualisation (86% pour l'Annualisation et 60% pour la Modulation) ; néanmoins quelques accords se basent sur une référence annuelle différente notamment pour la caler sur la période légale d'acquisition des congés payés (soit du 1^{er} juin au 31 mai).

L'ensemble des accords analysés prévoit la durée annuelle de travail est fixée à 1607 heures (équivalent de 35 heures).

Qu'elles aient recours à l'Annualisation ou à la Modulation, 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 2022 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail ont également majoritairement négocié sur les heures supplémentaires (57%)**. Cette tendance confirme celle observée les années précédentes (bien que la proportion était supérieure en 2021, en lien potentiellement avec la conjoncture).



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



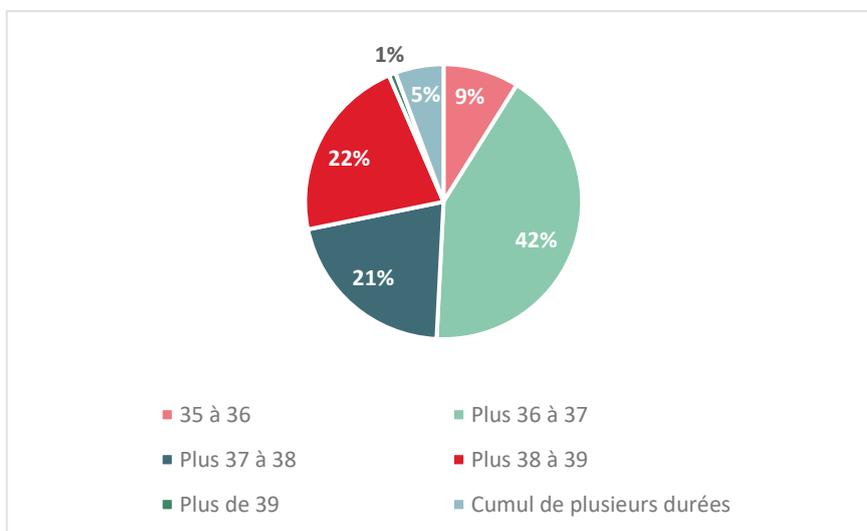
Grille de lecture : Dans les entreprises ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2022 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, 57% des entreprises ont également négocié sur les heures supplémentaires et 43% des entreprises n'ont pas négocié sur les heures supplémentaires.

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

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

Trois quarts des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail utilisent l'octroi de jours de repos supplémentaire afin de ramener la durée hebdomadaire de travail des salariés concernés à une moyenne de 35 heures sur la période de référence concernée, c'est-à-dire en général sur l'année, communément appelé « l'Annualisation ». Cette part est légèrement supérieure à celle observée les années précédentes mais demeure dans une proportion comparable aux alentours de 70%.

Nombre d'heures de travail hebdomadaires



Grille de lecture : 9% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail prévoient une durée de travail hebdomadaire entre 35 et 36 heures. 42% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail prévoient une durée de travail hebdomadaire entre 36 et 37 heures.

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

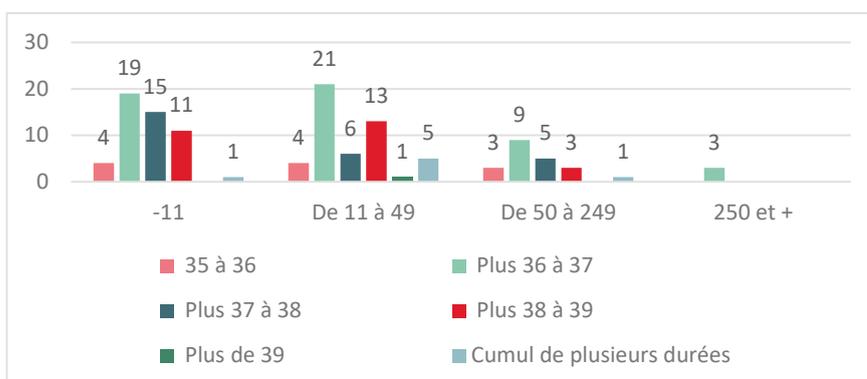
- des durées hebdomadaires différentes en fonction de la classification ;
- des durées hebdomadaires différentes en fonction des services.

Il apparaît que les accords analysés fixent essentiellement une durée hebdomadaire de travail entre plus de 36 heures et 37 heures, ce qui était d'ores et déjà le cas lors des années précédentes mais de manière moins marquée en 2022 (42% en 2022 versus 55% en 2021). La majorité des accords ayant recours à ce type d'aménagement fixe une durée du travail comprise entre 36 et 38 heures hebdomadaires (63% versus 80% en 2021). Il apparaît que la part d'entreprises ayant recours à ce type d'aménagement et fixant une durée hebdomadaire supérieure à 38 heures est en augmentation.

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



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

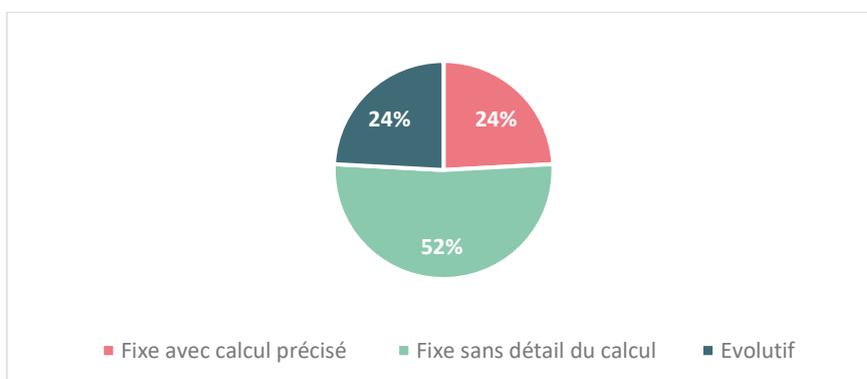


Grille de lecture : Dans les entreprises de moins de 11 ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2022 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, 4 entreprises ont fixé une durée hebdomadaire entre 35 et 36 heures, 19 entreprises ont fixé une durée hebdomadaire entre 36 et 37 heures, 15 entreprises ont fixé une durée hebdomadaire entre 37 et 38 heures et 11 entreprises entre 38 et 39 heures.

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

Nombre de jours de repos supplémentaire

50



Grille de lecture : Parmi les entreprises ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2022 et ayant mis en place une Annualisation du temps de travail, 76 % d'entre elles prévoient que le nombre de jours de repos supplémentaire dont bénéficient les salariés est fixe (dont 24% en précisant le calcul) et 24 % des entreprises prévoient que ce nombre est évolutif.

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



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

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

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

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

Le fait de prévoir un nombre fixe de jours de repos supplémentaire constitue la modalité de détermination rencontrant le plus de succès au sein des accords analysés (76 % d'entre eux), ce qui était déjà le cas lors des années précédentes bien qu'il soit possible d'observer un léger recul (80 % en 2021) et ce qui semble poursuivre un objectif de simplicité et de prévisibilité. Néanmoins, cette situation conduit à de grandes disparités entre les entreprises et les salariés ce qui est susceptible, compte tenu par ailleurs du succès que rencontre cette modalité d'aménagement du temps de travail, de générer de grandes différences concernant les conditions de travail des salariés concernés et une distorsion de concurrence significative pour les entreprises.

Ainsi, il est constaté que :

- pour une durée hebdomadaire fixée entre 36 et 37 heures, le nombre de jours de repos est majoritairement fixé à une dizaine de jours entre 10 et 12, certaines entreprises fixent un nombre en deçà de 10 : une entreprise le fixe à 7, une autre à 8 et une dernière à 6 jours ;
- pour une durée hebdomadaire fixée à plus de 37 et jusqu'à 38 heures, le nombre de jours de repos dont bénéficient les salariés varie de 9 à 15 selon les entreprises, et deux entreprises ont même fixé seulement 5 jours de repos ;
- pour une durée hebdomadaire fixée à plus de 38 et jusqu'à 39 heures, les disparités sont encore plus évidentes le nombre de jours dont bénéficient les salariés peut plus que doubler selon les entreprises, de 9 jours à 23 jours.

51

Préconisations relatives à l'annualisation

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

Un recours limité à la « Modulation »

Seule une grosse trentaine d'accords analysés représentant 21% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail institue une Modulation. Cette proportion est inférieure à celle observée en 2021 (près de 30%) mais



demeure proche de celle observée les années précédentes.

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

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

- La programmation indicative des horaires peut être fixée par l'accord ou par un avenant annuel faisant l'objet d'une tacite reconduction, faire l'objet d'un planning mensuel ou trimestriel ou annuel. Ces plannings sont généralement élaborés entre 15 et 30 jours à l'avance, quelques entreprises prévoient toutefois une élaboration à la semaine, une fixe un planning annuel en décembre de N-1 et une, enfin, fait référence à une programmation trimestrielle.
- Le suivi individuel des heures travaillées par les salariés varie mais fait souvent référence via des compteurs.
- Le délai de prévenance en cas de variation d'horaires varie entre 15 et 3 jours calendaires, l'ensemble des accords prévoit également la possibilité de réduire ce délai en cas d'urgence entre 7 jours et 24 heures selon les accords.
- Les limites hautes et basses sont occasionnellement fixées dans les accords : les accords prévoient des limites hautes entre 42 heures et 48 heures et la limite basse est plus rarement fixé, majoritairement elle est prévu à 0 intégrant des semaines non travaillées ou peu travaillées.

52

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. A cet égard, deux entreprises mentionnent expressément que ce type d'aménagement ré

pond aux fluctuations de leur activité qui pour l'une fait référence à des prestations événementielles et pour l'autre, à la demande des clients ayant recours à leurs services.

Ces accords sont majoritairement conclus dans le secteur de l'ingénierie sans que les spécificités de ces activités n'impliquent en principe de fluctuations d'activité. Il est intéressant également de souligner qu'**aucune grande entreprise de plus de 250 salariés n'a conclu d'accord instituant ce dispositif**, auquel il est recouru dans des proportions comparables parmi les entreprises de plus petite taille.



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

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

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

Certains aménagements atypiques

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

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

L'une des spécificités de la Convention Collective est l'existence d'un dispositif d'aménagement de la durée du travail qui consiste en un forfait mixte (à la fois en heures sur la semaine et en jours sur l'année)⁵⁷.

⁵⁷ La Cour de cassation a jugé que cette modalité devait s'analyser en un forfait en heures assorti de la garantie d'un nombre maximal annuel de jours travail et non pas en une convention de forfaits en jours sur l'année (Cass. Soc. 26 mai 2004 n°01-44.814 ; Cass. Soc. 20 février 2008 n°06-42.559).



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

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

Les modalités de fonctionnement de cet aménagement de la durée du travail peuvent 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.

54

Près de 25 accords analysés traitent de la modalité 2 en tant que telle.

Les accords traitant de la modalité 2 en tant que telle ont été conclus pour près de la moitié d'entre eux dans des entreprises employant entre 50 et 249 salariés (un seul accord traitant de la modalité 2 a été conclu dans une entreprise de plus de 250 salariés). Ces résultats sont assez différents de ceux constatés l'année dernière, avec 70% des accords traitant de la modalité 2 en tant que telle qui avaient été conclus dans des entreprises de 50 salariés ou moins.

Par ailleurs, **ces accords sont majoritairement conclus dans des entreprises du secteur de l'informatique** (à hauteur de la moitié) **ou de l'ingénierie** (à hauteur d'un tiers). Le dispositif semble, à l'inverse, peu séduire les entreprises du secteur des études et conseil (un seul accord).

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

Ainsi :

- Près de la moitié des accords concernés ne reprend pas les critères d'entrée dans cette modalité ni la rémunération prévue pour les salariés concernés conformément aux dispositions de la Convention Collective (dans certains cas, il est expressément fait dérogation aux dispositions conventionnelles en la matière).
- Un tiers des accords mentionne la majoration de 15% du minimum conventionnel sans faire référence au plafond annuel de la sécurité sociale.



- Seuls deux accords rappellent les conditions d'éligibilité à la modalité 2 en mentionnant explicitement le fait que la rémunération annuelle des salariés concernés doit être au moins égale au plafond annuel de la sécurité sociale et à 115% du salaire minimum conventionnel de leur catégorie.
- Un accord prévoit que les salariés concernés doivent percevoir au moins 105% du minimum conventionnel de leur classification.
- Par ailleurs, trois accords (conclus par des entreprises appartenant au même groupe) renvoient explicitement aux dispositions de la Convention Collective.
- Enfin, trois accords fixent des conditions d'accès à la modalité 2 relatives à la classification des salariés (dans deux accords les salariés concernés sont les cadres en position 2.2 et 2.3 et dans le dernier accord les cadres en position 1.1 à 2.3 sont visés).

En ce qui concerne la rémunération des salariés en modalité 2, cinq accords mentionnent expressément le fait qu'elle inclut la rémunération de 3,5 heures supplémentaires par semaine. A l'inverse, deux accords précisent que la rémunération du salarié n'est pas affectée par les variations entre 35 et 38,5 heures par semaine et un autre précise que les heures supplémentaires incluses dans le forfait de 38,5 heures sont compensées par le fait que la rémunération des salariés concernés ne peut être inférieure à 115% du minimum conventionnel de leur catégorie.

Un tiers des accords traitant de la modalité 2 étend la possibilité d'appliquer cette dernière à des ETAM. Il existe donc des variations importantes sur ce sujet d'une année sur l'autre (c'était en effet le cas de la plus de la moitié des accords qui contenaient des dispositions relatives à la modalité 2 en 2019, d'aucun accord en 2020 et d'un quart des accords en 2021) et s'agissant d'un aménagement atypique, il est logique que son recours soit également spécifique.

S'agissant du nombre de jours travaillés, plus de la moitié des accords traitant de la modalité 2 en tant que telle prévoit un nombre de jours inférieur à ce qui est prévu par la Convention Collective (218 jours *versus* 219 jours dans une douzaine d'accords, 215 jours dans un accord). Deux accords fixent le nombre de jours travaillés à 219 et trois accords (visiblement conclus au sein d'entreprises appartenant au même groupe) renvoient aux dispositions de la Convention Collective. Un accord prévoit que 220 jours sont travaillés tous les ans. Enfin, quelques accords ne mentionnent pas le nombre de jours travaillés mais évoquent seulement le nombre de jours de repos supplémentaire.

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

Enfin, **s'agissant du traitement des éventuelles heures dépassant le forfait de 38h30 par semaine**, une demi-douzaine d'accords prévoit explicitement qu'il s'agit d'heures supplémentaires majorées alors que quatre accords font référence à des périodes de suractivités compensées par des période de sous-activités, sans majoration (deux de ces accords font explicitement référence à la notion de Tranche Exceptionnelle d'Activité prévue par la Convention Collective).

Plusieurs accords traitant de la modalité 2 prévoient des dispositions visiblement inspirées du régime du forfait jours. Quelques accords prévoient ainsi des dispositions assez précises relatives au suivi de la charge de travail des salariés concernés. Deux accords prévoient la



possibilité pour les salariés en modalité 2 de renoncer à des jours de repos (l'un mentionnant qu'à cet égard la modalité 2 doit être considérée comme « *un type spécifique de forfait jours* »). Un accord prévoit la possibilité de conclure des conventions de forfait réduit en modalité 2 en ayant recours à une proratisation du nombre de jours travaillés au cours de l'année.

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

Alors qu'en 2021, la quasi-totalité de ces accords avait été conclue par des entreprises de moins de 50 salariés, **en 2022, ces accords ont été conclus pour environ la moitié d'entre eux par des entreprises employant entre 11 et 49 salariés et pour environ l'autre moitié par des entreprises de 50 à 249 salariés.** C'est le secteur de l'ingénierie qui semble le plus séduit par ce type de dispositif avec cinq accords conclus. Aucun accord de ce type n'a été conclu par des entreprises du secteur des études et conseil (étant rappelé qu'elles ne sont que 16% à avoir conclu des accords analysés dans le cadre du Rapport).

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

Plusieurs accords mettent en place des dispositifs très proches de la modalité 2 sans y faire explicitement référence :

- Un accord prévoit, à destination des cadres ou des ETAM, une « *convention individuelle de forfait en heures sur l'année* » avec un forfait de 38 heures et 30 minutes (incluant 3,5 heures supplémentaires majorées) sur 218 jours par an et une rémunération au moins égale à 115% du minimum conventionnel. Au-delà du forfait, les heures effectuées sont comptabilisées en Tranches Exceptionnelles d'Activité et compensées en période de sous-activité (inter-contrat ou récupération), sans majoration visiblement.
- Un accord prévoit un forfait de 38 heures et 30 minutes par semaine assortie à une limite de 216 jours travaillés par an et une rémunération qui ne peut pas être inférieure à 110% du minimum conventionnel de la catégorie du salarié concerné et qui « *englobe les 3,5 heures supplémentaires hebdomadaires et les jours de repos* ».
- Un accord prévoit un « *forfait annuel en heures assorti d'un plafonnement des jours travaillés sur l'année* » à destination des cadres et des ETAM, avec un volume de 1.767 heures travaillées sur 218 jours et une rémunération au moins égale à 115% du minimum conventionnel.
- Un accord prévoit un forfait hebdomadaire de 38 heures et 30 minutes dans la limite de 218 jours par an avec une espèce de modulation intégrée, puisque les heures effectuées chaque semaine entre 38,5 heures et 42 heures ne constituent pas des heures supplémentaires mais doivent se compenser sur le mois de référence avec des périodes de sous-activité pour atteindre une moyenne de 38,5 heures hebdomadaire.
- Un accord prévoit, à destination des cadres qui doivent percevoir au moins 115% du minimum conventionnel de leur catégorie, un forfait de 39 heures par semaine. La



rémunération englobe une partie des heures supplémentaires effectuées (jusqu'à 37 heures et 18 minutes) et le reste est compensé par l'octroi de 10 jours de repos par an.

- Un accord prévoit, à destination des cadres au minimum en position 2, un forfait de 39 heures hebdomadaires sur 218 jours (avec un nombre fixe de 12 jours de repos) et une rémunération d'au moins 115% du minimum conventionnel qui est considérée comme étant forfaitaire et englobant les heures supplémentaires effectuées et les jours de repos.

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

A titre d'exemples :

- Un accord prévoit une durée du travail de 39 heures par semaine avec 2,5 heures supplémentaires incluses dans la rémunération et 1,5 heure qui génère 10 jours de repos par an. Deux autres accords (visiblement conclus au sein d'entreprises appartenant au même groupe) prévoient, pour une même durée hebdomadaire de 39 heures, que 2 heures supplémentaires sont incluses dans la rémunération et que 2 heures génèrent 10 jours de repos par an.
- Un accord prévoit une durée du travail de 37 heures hebdomadaires.
- Un accord prévoit une durée du travail de 37 heures par semaine avec 1 heure supplémentaire incluse dans la rémunération et 1 heure qui génère une demi-journée de repos par mois.
- Un autre accord prévoit une durée hebdomadaire de travail de 38,5 heures avec 2 heures supplémentaires payées et 1,5 heure qui génère 9 jours de repos par an.

Ces quelques illustrations permettent d'établir qu'une heure supplémentaire effectuée n'est pas traitée de manière identique et ne donne notamment pas droit au même nombre de jours de repos par an selon les accords et donc selon les entreprises de la Branche (même au sein du même secteur d'activité).

Seule une demi-douzaine d'accords analysés met en place des forfaits annuels en heures.

Deux de ces accords font en réalité référence à des forfaits annuels de 1607 heures (n'incluant donc pas d'heures supplémentaires) et visent en fait à répartir la durée du travail des salariés sur une période de référence annuelle sans mettre en place d'organisation pluri hebdomadaire du travail conforme aux dispositions légales applicables.

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

En conclusion, les pratiques des entreprises en matière de forfaits dits « atypiques » sont très disparates, ce qui est logique s'agissant d'aménagements atypiques et donc non formatés (à l'exception du référentiel de la modalité 2 prévue au sein de la Branche). Cette situation est susceptible de générer des différences importantes de conditions de travail pour les salariés concernés ainsi que des distorsions de concurrence entre les entreprises de la Branche.



Préconisations relatives à la modalité 2

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

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

4. Le temps partiel

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

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

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

- La fixation d'une durée minimale de travail hebdomadaire à 24 heures⁵⁸.
- 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 contractuelle⁵⁹. 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 travail⁶⁰.
- 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'accord⁶¹.

⁵⁸ Art. L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 C. trav.

⁵⁹ Art. L. 3123-8, L. 3123-9, L. 3123-20 et L. 3123-28 C. trav.

⁶⁰ Art. L. 3123-21 et L. 3123-29 C. trav.

⁶¹ Art. L. 3123-12, L. 3123-24 et L. 3123-31 C. trav.



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'heures⁶².

La Convention Collective ne prévoit que très peu de dispositions sur le temps partiel⁶³ :

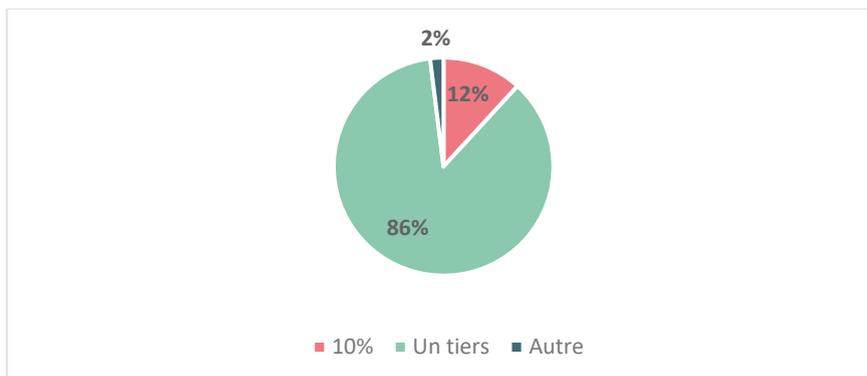
- Limitation du nombre et de la durée de l'interruption d'activité : les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut être supérieure à 1 heure.
- Délai de prévenance en cas de modification des horaires de travail : 3 jours⁶⁴.
- Nombre d'heures complémentaires pouvant être portées à 33% du temps de travail de base⁶⁵.

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

Les modalités du temps partiel dans les accords analysés

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

Limite aux heures complémentaires



Grille de lecture : 86% 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%.

⁶² Art. L. 2253-1 C. trav.

⁶³ Chapitre 9 de l'accord du 22 juin 1999.

⁶⁴ Disposition exclue de l'arrêté d'extension.

⁶⁵ Disposition exclue de l'arrêté d'extension.

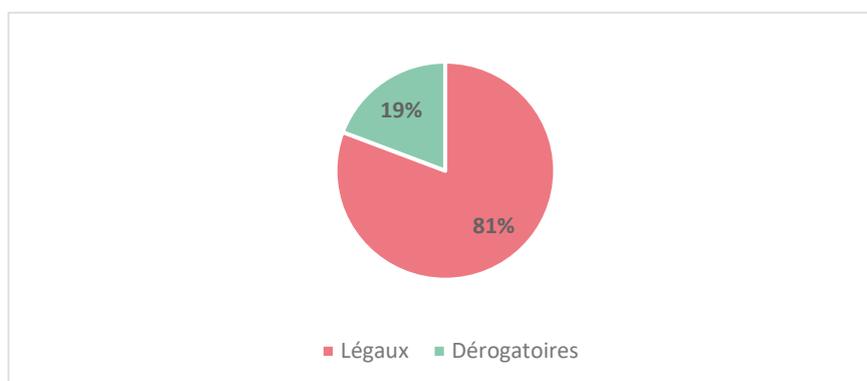


Les proportions ci-dessus sont du même ordre de grandeur que celles observées au cours des années précédentes quoique légèrement supérieures. Il ressort du graphique ci-dessus que parmi les accords prévoyant des dispositions relatives au nombre limite d'heures complémentaires pouvant être effectuées par un salarié à temps partiel :

- 12 % reprennent la limite légale à défaut d'accord ou ne prévoient pas de limite propre, soit 10% de la durée contractuelle de travail ;
- 86 % prévoient une limite supérieure à 10% (*versus* 83% en 2021) : l'ensemble des accords prévoyant une limite supérieure à 10% fixe cette limite au tiers de la durée contractuelle de travail (c'est-à-dire au maximum pouvant être légalement prévu).

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

Taux de majoration des heures complémentaires



60

Grille de lecture : 19% des accords analysés portant notamment sur le temps partiel fixent des taux de majoration dérogatoires concernant le paiement des heures complémentaires.

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

Une dizaine d'accords (ce qui représente près de 20% des accords portant sur le temps partiel), soit un nombre supérieur à celui de l'année précédent – étant précisé que 3 d'entre eux ont été conclus au sein d'entreprises appartenant au même groupe – prévoit des dispositions spécifiques dérogatoires concernant les majorations applicables alors qu'une telle dérogation n'est légalement admise que par accord de branche :

- 4 d'entre eux prévoient que le taux de majoration est de 10% alors que des heures complémentaires peuvent être effectuées jusqu'au tiers de la durée contractuelle ;
- 6 d'entre eux fixent des taux de majoration plus favorables : 25% de majoration pour toutes les heures complémentaires, ce qui relativise la dérogation effectuée.

Le temps partiel annualisé

Une cinquantaine d'accords (soit environ deux tiers des accords analysés prévoyant des



dispositions en matière de temps partiel) prévoit la possibilité d'un temps partiel « annualisé », c'est-à-dire un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année. Le recours à ce type d'aménagement rencontre donc un succès plus important par rapport à celui observé en 2019 et 2020 (où environ un tiers des entreprises ayant négocié sur le temps partiel prévoyait un temps partiel annualisé) mais comparable à celui observé en 2021. Plus de la moitié des accords prévoyant un temps partiel annualisé sont conclus dans le secteur de l'ingénierie.

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

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

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

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

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

61

Préconisation relative au temps partiel

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

5. Les heures supplémentaires

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

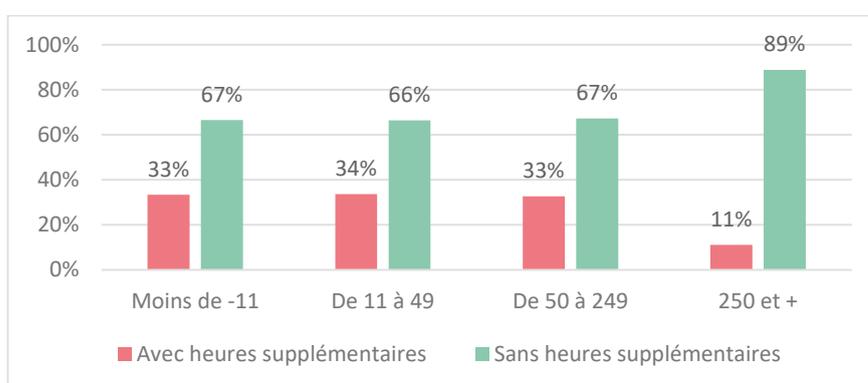
En matière d'heures supplémentaires, le champ de la négociation d'entreprise est vaste, ce qui explique certainement que plus de **31% des accords analysés contiennent des dispositions sur les heures supplémentaires**, cette proportion étant comparable à celle observée les années précédentes : 2019 (40%) et 2018 (30%) et légèrement supérieure à celle



de 2021 (28%). En substance, sur l'ensemble des années analysées depuis 2018, une proportion d'environ un tiers des accords prévoit des dispositions afférentes aux heures supplémentaires.

Le graphique ci-dessous permet d'appréhender s'il existe un lien évident entre la taille de l'entreprise concernée et la négociation sur les heures supplémentaires. A priori, un tel lien ne ressort pas clairement, les entreprises de toute taille semblent s'emparer de ce thème de négociation dans des proportions comparables, étant toutefois précisé que ce sujet de négociation apparaît plus résiduel dans les entreprises de 250 salariés et plus (bien que supérieur à la part d'accords conclus par les entreprises de cette taille, 6% en 2022).

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, 33% contiennent des dispositions relatives aux heures supplémentaires et 67% n'en contiennent pas.

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

Le taux de majoration des heures supplémentaires

La loi autorise les entreprises à prévoir un taux de majoration des heures supplémentaires spécifiques, lequel ne peut être inférieur à 10%⁶⁶. A défaut d'accord d'entreprise, ce taux est de 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes⁶⁷.

La Convention Collective 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 ETAM⁶⁸.

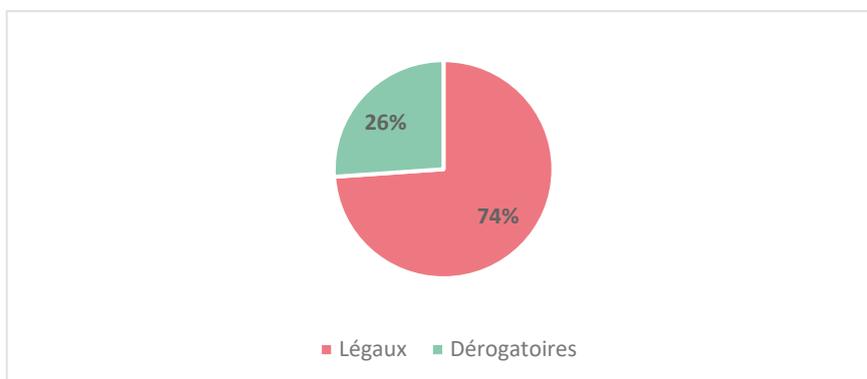
⁶⁶ Art. L. 3121-33 C. trav.

⁶⁷ Art. L. 3121-36 C. trav.

⁶⁸ Article 33 de la Convention Collective de Branche.



Taux de majoration des heures supplémentaires



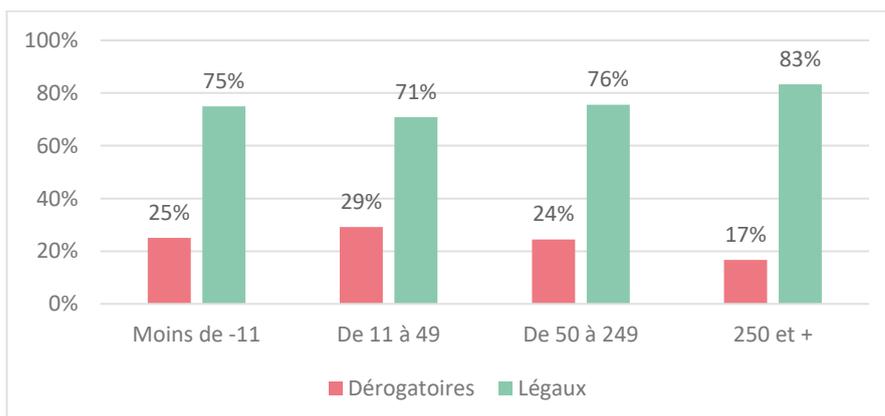
Grille de lecture : 26% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient des taux de majoration des heures supplémentaires dérogatoires.

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

Une très large majorité (74%) des accords analysés prévoyant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit ou applique les taux légaux supplémentifs de majoration des heures supplémentaires. Cette proportion augmente chaque année depuis 2018 et est supérieure aux années précédentes (elle s'établissait ainsi à 54% en 2019, 65% en 2020 et 70% en 2021).

63

Taux de majoration des heures supplémentaires par taille d'entreprise



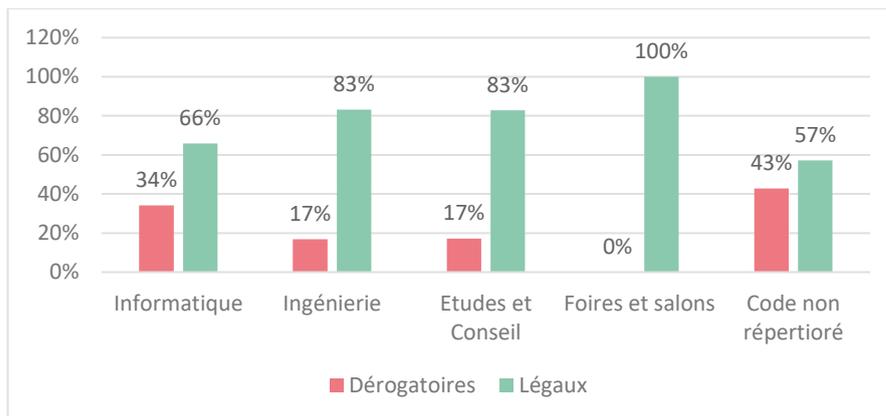
Grille de lecture : Parmi les accords analysés conclus par des entreprises de moins de 11 salariés comportant des dispositions relatives au taux de majoration des heures supplémentaires, 25% prévoient des taux dérogatoires et 75% des taux légaux.

Il ressort du graphique ci-dessus que les entreprises négocient dans des proportions comparables selon leur taille sur les taux de majoration des heures supplémentaires (à l'exception des grandes entreprises de plus de 250 salariés qui dérogent en moindre



proportion au taux de majoration légaux). Lors des années précédentes, il avait été observé (sauf en 2020) que les entreprises de plus petite taille négociaient davantage leur propre taux de majoration des heures supplémentaires. Corrélativement, cette année il est constaté que les grandes entreprises dérogent moins aux majorations prévues légalement pour les heures supplémentaires compte tenu de l'augmentation du nombre d'accords sur les heures supplémentaires dans ces sociétés qui appliquent les majorations légales.

Taux de majoration des heures supplémentaires par secteur d'activité



Grille de lecture : Parmi les accords analysés conclus par des entreprises du secteur Informatique, 34% prévoient des taux dérogatoires et 66% des taux légaux.

En termes de secteurs, les chiffres permettent de constater que le secteur de l'ingénierie déroge moins aux majorations légalement prévues.

64

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

- Une large majorité des accords (plus de 60% des accords prévoyant un taux dérogatoire) fixant un taux de majoration dérogatoire prévoit un taux de majoration uniforme indépendamment du rang de l'heure concernée. Ce taux est généralement fixé au-delà du minimum légal à 25% (30 accords), quelques accords reprennent le minimum légal, à savoir 10% (8 accords) ou 20% pour un accord.
- L'autre partie des accords fait varier le taux de majoration en fonction du rang des heures supplémentaires concernées :
 - o en fonction du rang de l'heure supplémentaire concernée (entre 10% et 50% en fonction de l'heure concernée). A cet égard, certains accords prévoient un taux dégressif contrairement aux dispositions légales.
 - o Le rang de l'heure concernée s'apprécie généralement par semaine ou sur la période retenue (taux plus important à partir de la 120^{ème} heure ou à partir de la 260^{ème} heure).

Le repos compensateur de remplacement

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



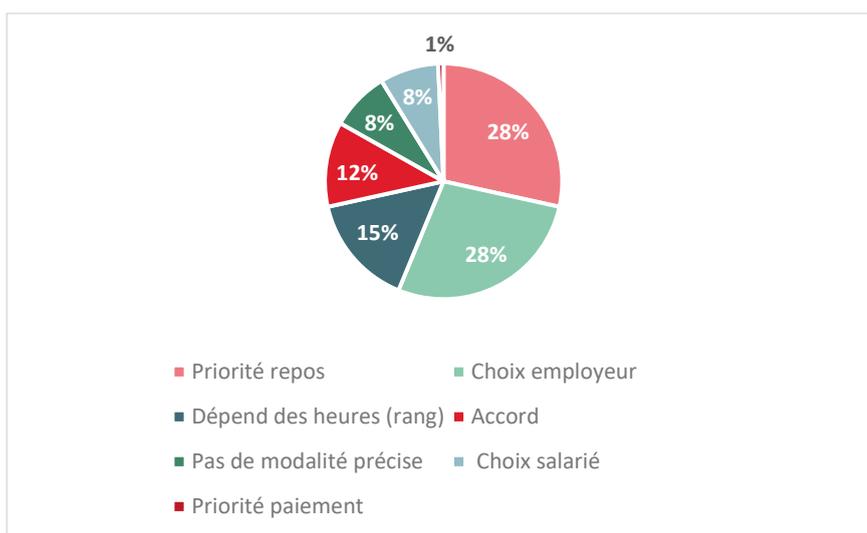
accord collectif⁶⁹.

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 personnel⁷⁰.

La Convention Collective prévoit la possibilité de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent sur le fondement de l'accord d'entreprise ou, en l'absence d'organisation syndicale, après consultation des représentants du personnel et accord des salariés concernés⁷¹.

Environ la moitié des accords analysés incluant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit la faculté de substituer un repos compensateur de remplacement au paiement majoré des heures supplémentaires. Cette proportion est comparable avec celle observée les années précédentes bien qu'inférieure (plus de 60% en 2021).

Modalités du repos compensateur



Grille de lecture : 28% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur au choix de l'employeur, 8% au choix du salarié.

Il ressort du graphique ci-dessus que :

- Certains accords fixent une règle de priorité entre le paiement et le repos compensateur de remplacement : 28% d'entre eux fixent une priorité au repos (de manière largement supérieure à celle de l'année dernière où ils s'établissaient à 17%, ce qui constitue la seule différence notable par rapport aux constats effectués précédemment).

⁶⁹ Art. L. 3121-33 C. trav.

⁷⁰ Art. L. 3121-37 C. trav.

⁷¹ Chapitre 4 – Article 1 de l'accord du 22 juin 1999.



- Certains accords prévoient que la prise d'un repos compensateur de remplacement en lieu et place du paiement majoré des heures supplémentaires dépendra du seul choix de l'employeur (28% comme en 2021) ou de celui du salarié (8%, encore moins qu'en 2021).
- D'autres accords (12%), au contraire, indiquent qu'une telle substitution ne pourra être mise en œuvre que par un accord entre le salarié concerné et l'employeur.
- Certains accords (15%) prévoient que la substitution d'un repos compensateur de remplacement au paiement dépend des heures supplémentaires concernées.
- Enfin, quelques accords (8%) mentionnent le principe du recours au repos compensateur sans toutefois en préciser les modalités.

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 repos⁷². Ce contingent est fixé conventionnellement⁷³, à défaut il est fixé légalement à 220 heures⁷⁴, ce qui correspond approximativement à une durée du travail de 40 heures par semaine.

La Convention Collective fixe ce contingent à 130 heures pour les ETAM⁷⁵. En cas d'organisation du temps de travail sur l'année, il est réduit à 90 heures (pouvant être augmenté de 40 heures en cas d'accord d'entreprise ou, à défaut de présence syndicale dans l'entreprise, unilatéralement après avis conforme des représentants du personnel ou autorisation de l'inspecteur du travail). Il est également prévu qu'à défaut d'annualisation du temps de travail, le contingent de 130 heures prévu par la Branche devrait être réajusté en fonction des nouvelles dispositions légales, sans autre précision⁷⁶.

66

Il ressort des accords analysés que les entreprises ayant négocié sur le contingent ont très majoritairement, à l'image des années précédentes (plus de 87%), opté pour un contingent annuel supérieur à celui de la Branche.

Une proportion significative d'accords, un peu moins de la moitié (environ 42%), a fixé ce contingent annuel à 220 heures, chiffre égal à celui du contingent légal supplétif, ce qui est légèrement supérieur aux constatations effectuées au titre des années précédentes. Les entreprises ayant dérogé au contingent fixé par la Branche tout en optant pour un contingent inférieur à 220 heures l'ont fixé, selon les accords, entre 180 et 200 heures.

⁷² Art. L. 3121-30 C. trav.

⁷³ Art. L. 3121-33 C. trav.

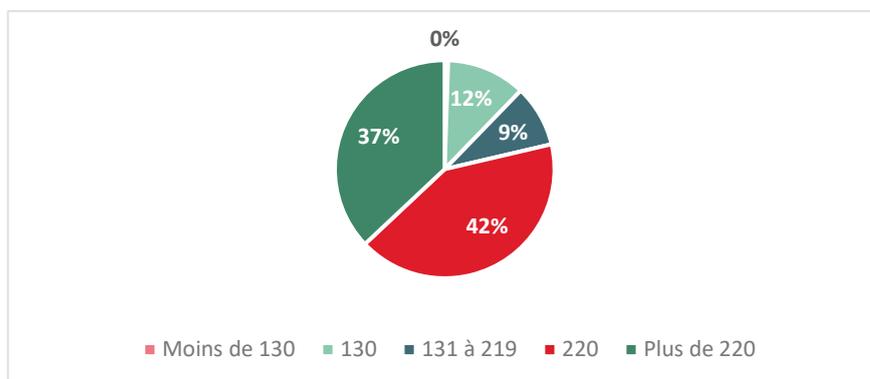
⁷⁴ Art. L. 3121-39 et D. 3121-14-1 C. trav.

⁷⁵ Article 33 de la Convention Collective de Branche.

⁷⁶ Article 2 du Chapitre 4 de l'accord du 22 juin 1999.



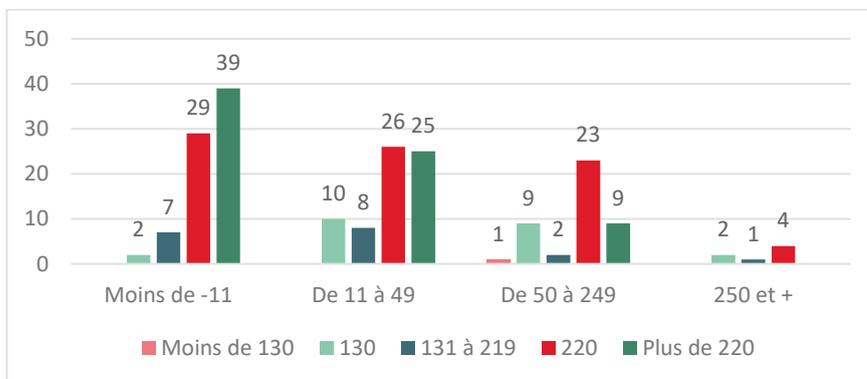
Contingent d'heures supplémentaires



Grille de lecture : 9% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires fixent un contingent annuel entre 131 et 219 heures, 42% fixent un contingent égal à 220 heures et 37% fixent un contingent supérieur à 220 heures.

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

Contingent d'heures supplémentaires par taille d'entreprise



Grille de lecture : Parmi les 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, 7 entre 131 et 219 heures, 29 le fixent à 220 heures et 39 au-delà de 220 heures.

Focus sur les accords fixant un contingent supérieur à 220 heures

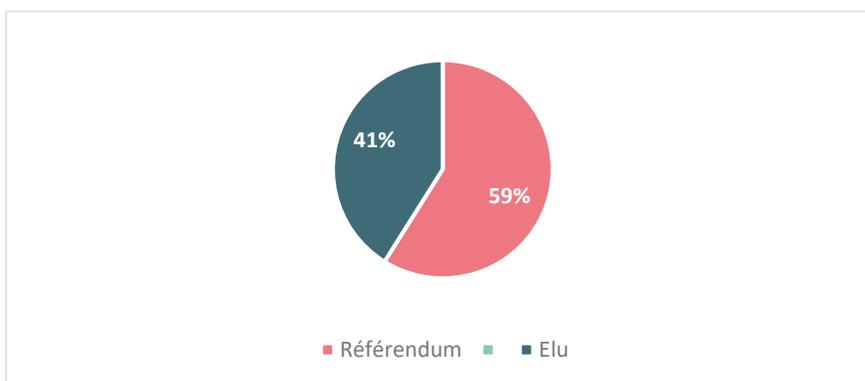
A la demande expresse de l'ADESAT, une analyse plus approfondie a été menée des accords prévoyant un contingent annuel en heures supérieur à 220 heures afin d'appréhender les raisons et/ou contraintes ayant pu conduire à une telle dérogation.

Le graphique ci-dessous permettrait de constater un éventuel lien entre les modalités de conclusion des accords et l'inclusion d'un contingent annuel supérieur à 220 heures. En effet, il apparaît que les accords fixant un contingent annuel supérieur à 220 heures sont majoritairement conclus (59%) par référendum sans qu'il soit possible d'expliquer cette part



significative uniquement par la part de ces accords dans l'ensemble des accords analysés qui ne s'élève qu'à 44%.

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

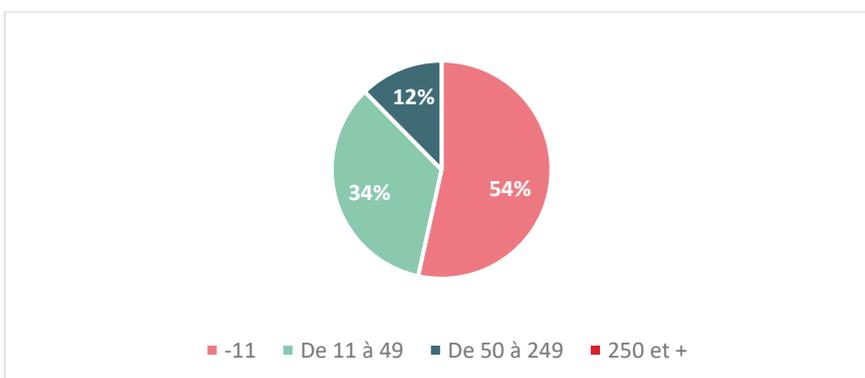


Grille de lecture : 59% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires et prévoyant un contingent annuel supérieur à 220 heures ont été conclus par référendum, 41 % avec des élus et aucun avec des représentants syndicaux.

De manière logique, cette répartition est cohérente avec celles résultant de la taille des entreprises ayant prévu un contingent annuel supérieur à 220 heures. Les entreprises de moins de 50 salariés ont majoritairement recours à cette dérogation (mais dans des proportions moindres par rapport à 2021 où elle s'élevait à 72%).

68

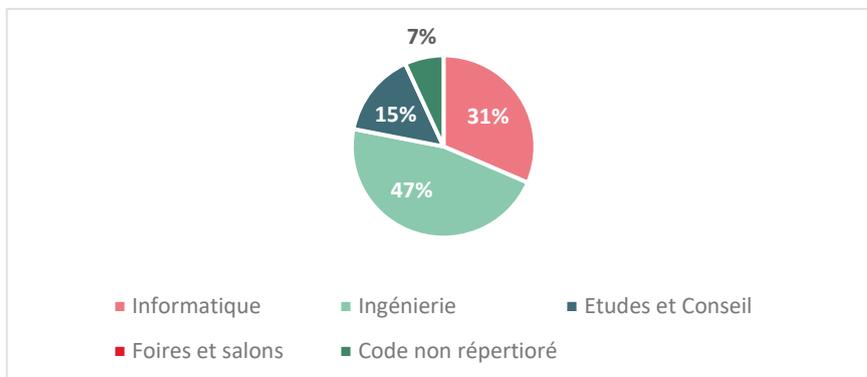
Taille des entreprises prévoyant un contingent supérieur à 220 heures



Grille de lecture : 54 % des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires et prévoyant un contingent annuel supérieur à 220 heures ont été conclus au sein d'entreprises de moins de 11 salariés.



Secteur d'activité des entreprises prévoyant un contingent supérieur à 220 heures



Grille de lecture : 47 % des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires et prévoyant un contingent annuel supérieur à 220 heures ont été conclus au sein d'entreprises du secteur de l'Ingénierie.

L'analyse des secteurs d'activité associée à ces contingents significatifs permet uniquement de constater que le secteur de l'ingénierie semble avoir plus massivement recours à ce type de contingent, cette prépondérance à hauteur de 47% ne pouvant s'expliquer uniquement par le poids de ce secteur au sein de la Branche (28%) et/ou le nombre d'accords conclus au sein de celui-ci (35%).

Il n'est pas possible de déterminer sur la seule base de l'analyse des accords les motifs pouvant justifier le recours à un contingent annuel aussi important. Il pourrait toutefois être intéressant de relever que 20 % de ces accords ont également recours à un dispositif d'aménagement du temps de travail instituant la réalisation structurelle d'heures supplémentaires.

L'hypothèse selon laquelle l'introduction d'un contingent très élevé ne répond pas à un vrai besoin peut correspondre à une réalité, notamment lorsqu'il est relevé que près de la moitié de ces accords (instituant un contingent supérieur à 220 heures) prévoit le principe d'un repos compensateur de remplacement puisque les heures supplémentaires compensées intégralement par du repos ne s'imputent pas sur le contingent.

Préconisations relatives aux heures supplémentaires

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

6. La journée de solidarité

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



d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.

L'accord peut prévoir :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er Mai ;
- le travail d'un jour de repos accordé au titre d'un accord collectif aménageant le temps de travail sur plusieurs semaines ;
- ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises (ex. : un jour de RTT, un samedi ou un jour de congé payé conventionnel)⁷⁷.

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 économique⁷⁸.

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

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

Environ 55 accords analysés (soit environ 8% de l'ensemble des accords) contiennent des dispositions relatives à la journée de solidarité. En 2021, c'était le cas d'environ 12% des accords.

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 semaine⁷⁹ ;
- la durée maximale moyenne de 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives⁸⁰.

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 consécutives⁸¹.

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 prévoit certaines dispositions concernant les dérogations aux durées maximales hebdomadaires et quotidiennes de travail :

- La durée journalière de travail effectif de 10 heures pourra être portée à 12 heures sur 6 jours consécutifs maximum, sous réserve du respect d'un temps de repos de

⁷⁷ Art. L.3133-11 C. trav.

⁷⁸ Art. L.3133-12 C. trav.

⁷⁹ Art. L. 3121-20 C. trav.

⁸⁰ Art. L. 3121-22 C. trav.

⁸¹ Art. L. 3121-23 C. trav.



11 heures consécutives pouvant être ramené à 9 heures sur 2 jours consécutifs maximum.

- La durée hebdomadaire de travail effectif de 48 heures pourra être portée à 60 heures dans le cadre de la semaine civile et 60 heures sur une période quelconque de 6 jours consécutifs, dans la limite de 3 semaines consécutives pour chaque salarié concerné pendant les périodes de la manifestation (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage) ou des opérations exceptionnelles.

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

Focus sur la semaine de quatre jours (ou la semaine dite « flexible »)

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

Ainsi, en 2022, une petite dizaine d'entreprises de la Branche a conclu des accords collectifs sur ce sujet (les entreprises de la Branche apparaissant comme parmi les plus intéressées par le sujet au global).

Ces entreprises emploient, pour la moitié d'entre elles, moins de 11 salariés. Par ailleurs, **la moitié de ces entreprises appartient au secteur des études et conseil.** En revanche, aucune entreprise du secteur de l'ingénierie n'a conclu d'accord sur le sujet.

Quelques observations par rapport aux accords analysés :

- **Dans la quasi-totalité des accords, la durée du travail reste inchangée.** Seul l'accord conclu par la société LDLC, qui a été très commenté, réduit la durée du travail de 35 heures à 32h pour les non-cadres.
- **La plupart des entreprises qui mettent en place la semaine de quatre jours commencent par des accords pilotes à durée déterminée avant, le cas échéant, de pérenniser le système.**
- Un accord prévoit en fait que la durée du travail est répartie sur 4,5 jours de travail (avec un repos accordé le mercredi après-midi ou le vendredi après-midi). Un autre accord (celui du groupe Accenture qui a également été beaucoup commenté) laisse aux salariés la possibilité d'organiser leur temps de travail sur 5, 4,5 ou 4 jours. Un troisième accord prévoit que la durée du travail peut être répartie, au choix du supérieur hiérarchique, sur 4 ou 4,5 jours de travail (avec un repos accordé le vendredi toute la journée ou uniquement l'après-midi).
- **Les accords prévoient des dispositions assez variées en ce qui concerne le jour non travaillé.** Il est assez rare que ce choix soit entièrement laissé au salarié. Un accord prévoit que le jour non travaillé doit être le même pour toute l'année mais différent pour les salariés constituant un binôme avec de surcroît une présence obligatoire le mardi et le jeudi. Certains accords prévoient un jour fixe non travaillé (le vendredi en général), un autre prévoit une fixation par roulement et un autre encore une fixation par note de service après consultation du CSE.



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

B. La gestion des temps de repos

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

Moins de 10 % des accords analysés (7%) prévoient des dispositions concernant le travail le dimanche et/ou le samedi et/ou les jours fériés, étant précisé que comme en 2021, la large majorité de ces accords porte uniquement sur le travail le dimanche (54%), 27% portent sur le samedi et le dimanche et 19% uniquement sur le samedi.

Les dérogations au repos dominical

Le principe du repos dominical est fixé légalement⁸². Plusieurs dérogations à ce principe peuvent exister : (i) des dérogations permanentes de droit basées sur une logique sectorielle⁸³ ou un champ géographique, (ii) des dérogations conventionnelles dans le secteur de l'industrie⁸⁴ et (iii) des dérogations sur autorisations administratives (accordées par le maire ou le préfet)⁸⁵.

⁸²Art. L. 3132-3 C. trav.

⁸³Art. L. 3132-12, L. 3132-24 et L. 3132-25 C. trav.

⁸⁴Art. L. 3132-14 C. trav.

⁸⁵Art. L. 3132-20 et L. 3132-26 C. trav.



La Convention Collective prévoit, en sus des dispositions spécifiques afférentes au secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès⁸⁶, 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)⁸⁷. 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 salarié⁸⁸.
- Les jours fériés sont non travaillés et payés et en cas de dérogation à ce principe, les jours fériés travaillés doivent donner lieu à récupération⁸⁹. 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 consécutives⁹⁰. 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 légales⁹¹.

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

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

- Une courte majorité de ces accords (24 accords) précise les raisons justifiant une dérogation au repos dominical, ce qui est inférieure aux années précédentes (en 2020 et 2021, cela concernait une large majorité d'accords) :
 - o 2 accords font référence au bénéfice d'une dérogation permanente de droit telle que les activités de maintenance et de services d'ingénierie informatique.
 - o 3 accords précisent avoir obtenu une dérogation administrative du préfet.
 - o La majorité des accords précise uniquement que la dérogation au repos dominical est nécessaire afin d'assurer la continuité du service et/ou répondre aux besoins des clients sans autre précision.
 - o 2 accords précisent que cela est lié soit à une activité accrue pendant la période de fin d'année ou à des activités sportives le dimanche.
 - o 1 accord, enfin, déroge au travail dominical dans le cadre d'une organisation du travail posté.

⁸⁶Accord du 5 juillet 2001.

⁸⁷Article 35.3 de la Convention Collective de Branche.

⁸⁸Article 35.1 de la Convention Collective de Branche.

⁸⁹ Article 1 du Chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999.

⁹⁰Article 37 de la Convention Collective de Branche.

⁹¹Article 36 de la Convention Collective de Branche.



- Le reste des accords ne fait pas état des raisons juridiques et/ou opérationnelles justifiant le travail le dimanche et/ou le week-end.
- De manière générale, au vu des entreprises concernées, il s'agit très majoritairement de SSII puisque les secteurs d'activité représentés sont majoritairement l'ingénierie et dans une moindre mesure l'informatique (certaines entreprises apparaissent en code non répertorié).
- Concernant les modalités d'organisation du travail le dimanche, une majorité des accords (50% contre 63% en 2021) fait appel au volontariat avec des dispositifs plus ou moins contraignants.
- Un tiers des accords analysés se réfère expressément aux contreparties prévues au niveau de la Branche, ce qui est comparable à l'année 2021.
- Concernant les deux tiers restant des accords, les contreparties sont très hétérogènes, étant précisé qu'une très large majorité (près de 80% ce qui constitue une légère hausse par rapport à 2021) se limite à prévoir une majoration salariale :
 - o majoration de 50% ;
 - o récupération avec valorisation à 150% ;
 - o différentes en fonction du nombre d'heures travaillées le dimanche ;
 - o etc.
- La majorité des accords prévoit expressément qu'outre les contreparties au travail le dimanche, les salariés travaillant le dimanche devront bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire de remplacement lequel doit, en fonction des accords, être pris la semaine d'avant, le plus souvent la semaine au sein de laquelle le dimanche est travaillé et parfois au sein de la période de référence. Il semblerait qu'il existe une certaine confusion entre les contreparties au travail le dimanche et l'octroi d'un repos hebdomadaire de remplacement.
- Enfin, une douzaine d'accords prévoit des dispositions spécifiques et dérogatoires concernant le recours au travail dominical pour les salariés travaillant en application d'un forfait annuel en jours (ce qui est équivalent à la proportion observée en 2021) ; majoritairement ces accords prévoient une majoration du taux horaire identique à la contrepartie prévue au niveau de la Branche sans toutefois préciser les conséquences en termes de décompte des jours travaillés et/ou des jours de repos. Quelques accords (4 accords) prévoient que les salariés devront bénéficier au moins d'un jour de repos supplémentaire voir parfois de plus.

Les constatations qui précèdent confirment les éléments observés les années antérieures concernant le travail dominical, à savoir que les contreparties fixées par les partenaires sociaux au niveau de la Branche peuvent servir de référence mais que toutefois les contreparties sont très hétérogènes entre les entreprises et qu'elles ne semblent pas parfaitement appréhender le cadre juridique des dérogations au repos dominical même à titre exceptionnel.



Préconisations relatives au travail dominical

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

Dans ce but, il pourrait notamment être envisagé 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.

Concernant le dispositif conventionnel, il convient de relever qu'**un avenant a été signé au sein de la Branche en date du 13 décembre 2022 et étendu en janvier 2023**, visant notamment à définir le travail du dimanche habituel et exceptionnel et à définir des majorations différentes selon ces deux définitions. Ce texte n'était pas applicable en 2022 mais il sera intéressant d'appréhender s'il a eu un impact sur les dispositions sur les dispositifs négociés en la matière au sein des entreprises de la Branche en 2023.

Le travail les jours fériés

Légalement, à l'exception du 1^{er} mai, aucun jour férié n'est nécessairement chômé⁹². Il appartient à la négociation collective (en priorité au niveau de l'entreprise) de déterminer les jours fériés chômés⁹³. 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 favorables⁹⁴. Le travail des jours fériés ordinaires ne donne lieu qu'au paiement du salaire habituel, sauf naturellement dispositions particulières plus favorables, lesquelles peuvent être prévues, notamment, par la convention ou l'accord collectif, l'usage ou le contrat de travail.

75

La Convention Collective 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)⁹⁵ ;
- 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 consécutives⁹⁶.

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

Les accords analysés prévoyant des dispositions concernant les jours fériés sont peu

⁹² Art. L. 3133-4 C. trav.

⁹³ Art. L. 3133-3-1 C. trav.

⁹⁴ Art. L. 3133-3 C. trav.

⁹⁵ Article 35.3 de la Convention Collective de Branche.

⁹⁶ Article 37 de la Convention Collective de Branche.



nombreux (une grosse vingtaine d'accords, proportion comparable à celle observée en 2021) portent essentiellement sur les modalités de ce travail les jours fériés ainsi que les contreparties prévues pour un travail les jours fériés:

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

Le travail de nuit

La loi définit ce qui constitue nécessairement du travail de nuit par tout travail effectué au cours d'une même période de 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures. La définition de la période de travail de nuit appartient au domaine de la négociation sous réserve que celle-ci débute au plus tôt à 21 heures et s'achève, au plus tard, à 7 heures⁹⁷. A défaut d'accord collectif, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit⁹⁸.

Le recours au travail de nuit doit être prévu par accord collectif lequel doit fixer⁹⁹ :

- 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)¹⁰⁰;
- la définition de la période de nuit ;
- les contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale ;
- les mesures d'amélioration des conditions de travail des salariés ;
- les mesures pour concilier le travail de nuit avec la vie personnelle des salariés et l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales (moyens de transport par exemple) ;
- les mesures pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause.

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

La Convention Collective définit le travail de nuit habituel comme le travail effectué entre 22 heures et 5 heures pour les ETAM¹⁰¹. Elle prévoit également que les ETAM travaillant

⁹⁷ Art. L. 3122-2 C. trav.

⁹⁸ Art. L. 3122-20 C. trav.

⁹⁹ Art. L. 3122-15 C. trav.

¹⁰⁰ Art. L. 3122-1 C. trav.

¹⁰¹ Article 36 de la Convention Collective de Branche.



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 hiérarchique¹⁰².

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 conventionnel¹⁰³.

Une cinquantaine d'accords (un nombre très légèrement supérieur à celui de 2021 et en constante hausse), soit près de 7% des accords analysés (contre 8% en 2021 et 5% en 2020), prévoit des dispositions afin d'encadrer le travail de nuit.

60% des accords (*versus* 75% en 2021) portant sur le travail de nuit font référence à un travail de nuit exceptionnel, ce qui a toujours été la dominante en particulier en 2021, étant toutefois observé que préalablement à 2021 la répartition travail exceptionnel / travail habituel était plus équilibrée.

Concernant la définition de la période de travail de nuit, elle varie en fonction des accords analysés :

- 35% des accords prévoient qu'elle débute à 21 heures et s'achève à 6 heures (ce qui est inférieur au constat de 2021 où cela concernait plus de la moitié des accords).
- Un autre petit tiers des accords prévoit des plages variées bien que majoritairement une période allant de 22 heures à 5 heures.
- 12 % des accords font référence à la période 22 heures – 7 heures
- Deux accords font référence à du travail en soirée sur la période 21 heures – minuit.
- Quatre accords ne prévoient aucune définition particulière de la période de nuit.

77

Un peu moins de la moitié des accords analysés (ce qui constitue une progression par rapport aux constats effectués en 2021) 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 5% des heures travaillées de nuit à une demi-journée (à partir de 270 heures de nuit) ou un jour (à partir de 800 heures de nuit);
- des majorations salariales allant de 25% à 50% sur le taux horaire du salarié ou le taux horaire du minimum hiérarchique.

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

5 accords traitent explicitement de la question des salariés en forfait jours et du travail de

¹⁰² Article 37 de la Convention Collective de Branche.

¹⁰³ Article 35 de la Convention Collective de Branche.



nuît (soit deux fois moins qu'en 2021). Néanmoins, à la lecture des dispositions prévues, ces accords ne traitent pas effectivement de l'articulation entre le travail de nuit et le forfait jours se limitant à prévoir des compensations salariales (et pour l'un d'entre eux l'absence de toute compensation).

Préconisations relatives au travail de nuit

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

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

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

Les astreintes

L'astreinte est définie comme « *une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise* »¹⁰⁴. 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 applicables¹⁰⁵. 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 exceptionnelles¹⁰⁶.

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

10% des accords analysés prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes, cette proportion est légèrement inférieure mais comparable à celle observée l'année dernière (plus de 11% en 2021) et les années précédentes. Un peu plus de la moitié des accords encadrant le recours aux astreintes sont des accords monothématiques portant exclusivement sur les astreintes (ce qui est équivalent à la proportion observée en 2021).

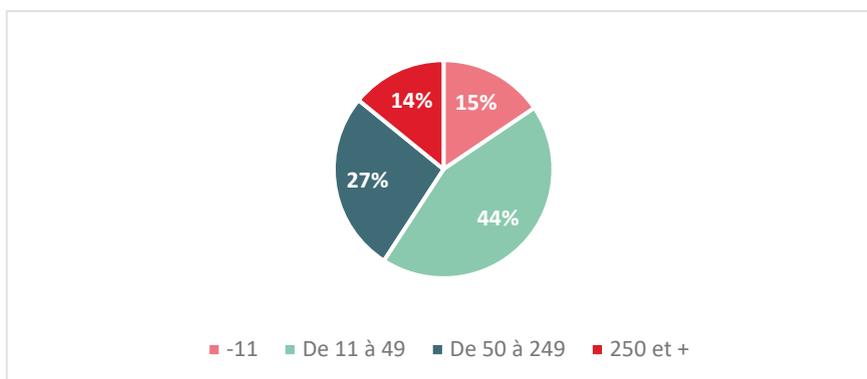
¹⁰⁴ Art. L. 3121-9 C. trav.

¹⁰⁵ Art. L. 3121-11 C. trav.

¹⁰⁶ Art. L. 3121-12 C. trav.



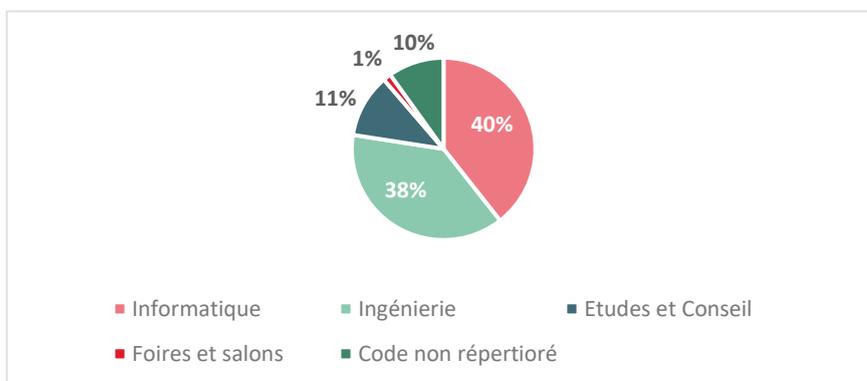
Taille des entreprises ayant conclu un accord sur les astreintes



Grille de lecture : 15 % des accords analysés contenant des dispositions sur les astreintes ont été conclus au sein d'entreprises de moins de 11 salariés.

Le rapprochement entre la négociation sur les astreintes et la taille des entreprises fait apparaître que les entreprises de taille limitée entre 11 et 49 salariés (mais pas les très petites de moins de 11 salariés) ont tendance à négocier de manière pregnante sur les astreintes (44% des accords portant sur les astreintes alors que seuls 29% des accords analysés dans le cadre du Rapport sont conclus dans ces entreprises) ; de même concernant les grandes entreprises de plus de 250 salariés (14% sur les astreintes *versus* 6% au global).

Secteur d'activité des entreprises ayant conclu un accord sur les astreintes



Grille de lecture : 40 % des accords analysés contenant des dispositions sur les astreintes ont été conclus au sein d'entreprises du secteur Informatique.

En termes de secteur, l'analyse ne permet pas de dégager de réels constats dans la mesure où les proportions sont comparables à celles observées au global avec une majorité d'accord dans l'informatique et l'ingénierie en proportions toutefois légèrement supérieures.



Il ressort des accords analysés portant sur les astreintes que :

- Les modalités d'organisation des astreintes se font sur la base du système de volontariat (pour plus de la moitié des accords).
- Un peu moins de la moitié des accords (47%) pose des limites afin d'assurer une certaine rotation entre les salariés assurant des astreintes et/ou préserver la santé et la sécurité des salariés concernés.
- La durée des astreintes est très variable en fonction des accords et de l'organisation de l'entreprise concernée : à la semaine ou pour un laps de temps beaucoup plus court (une soirée, une nuit, un week-end, etc.).
- Les astreintes font, dans la très grande majorité des cas, l'objet d'une programmation ou d'un planning établi à l'avance.
- Concernant le délai d'information individuelle des salariés, il est fixé de 3 jours à 1 mois ou 2 mois en fonction des entreprises, même si la majorité des entreprises ont fixé ce délai à 15 jours, étant toutefois précisé que l'intégralité des accords analysés prévoit un délai de prévenance réduite entre 1 et 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.
- Les contreparties financières prévues pour les astreintes sont très hétérogènes, la majorité 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.), quelques accords en revanche font référence à un taux horaire majoré.

A titre d'illustrations :

- (i) Pour une soirée en semaine, le montant de la prime forfaitaire varie entre 25 et 52€ en fonction des entreprises,
 - (ii) Pour un samedi, entre 20 et 125€,
 - (iii) Pour un dimanche, entre 52 et 145€,
 - (iv) Pour un week-end complet, entre 80 et 300 €,
 - (v) Pour une semaine complète, entre 20€ par jour (soit 140€ au total) et 350€.
- De même, les interventions ne sont pas traitées de la même manière, bien qu'elles soient toutes considérées comme du temps de travail.

80

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

Une vingtaine d'accords, soit un peu moins de 30% des accords sur les astreintes, prévoit des dispositions concernant les salariés en forfait jours et la gestion des astreintes (cette proportion est inférieure à celle de 2021 où ils représentaient la moitié des accords sur les astreintes). Parmi ces accords, quelques accords prévoient qu'exceptionnellement pendant ces périodes, le temps de travail de ces salariés est décompté en heures avec quelques équivalences spécifiques et/ou règles concernant les heures de nuit / le week-end. La majorité des accords fixe des modalités de décompte de ces temps d'intervention dans le cadre du forfait par mois en général et selon le nombre d'heures concernées avec parfois le bénéfice d'une prime spécifique.



A la demande expresse de l'ADESATT, le Prestataire a analysé les dispositions relatives au temps de repos prévues dans les accords mettant en place des astreintes. Il en ressort qu'une large majorité des accords concernés (environ 65%, soit un peu moins qu'en 2021) rappelle expressément que la durée minimale du repos quotidien est de 11 heures consécutives et celle du repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. Dans une même proportion, il est en outre précisé qu'en cas d'intervention du salarié pendant la période d'astreinte, le repos quotidien ou hebdomadaire minimal doit être pris en intégralité après la fin de l'intervention s'il n'avait pas déjà été entièrement pris avant le début de cette dernière. Cette part est comparable à celle observée en 2021 et supérieure à celle observée en 2020.

Enfin, une décision de la Cour de Cassation du 26 octobre 2022¹⁰⁷ est venue préciser les éléments à prendre en compte afin de pouvoir appréhender la réalité d'une période d'astreinte par rapport à du temps de travail effectif. En substance, les sujétions imposées au salarié concerné sont analysées afin de déterminer si les contraintes qui lui sont fixées lors de l'astreinte (en l'occurrence le court délai d'intervention imparti pour se rendre sur place) affectent sa possibilité de vaquer à ses occupations personnelles et donc permettent de qualifier si la période dite d'astreinte doit être considérée comme du temps de travail effectif. Il serait intéressant, dans le cadre des prochains rapports CPPNI, de s'attacher à analyser si les entreprises intègrent cette donnée dans les accords collectifs relatifs aux astreintes négociés après cette décision. Concernant les accords conclus en 2022 et qui n'ont donc *a priori* pas intégrés cette jurisprudence en termes de définition des astreintes, il convient d'observer qu'une grosse vingtaine d'accords, soit un peu moins d'un tiers, prévoient des temps d'intervention court entre 15 min et une heure, voire pour deux d'entre eux, une obligation de rester à son domicile. De telles sujétions peuvent sembler incompatibles avec la définition de l'astreinte appréciée de manière plus restrictive par la jurisprudence.

¹⁰⁷ Cass. Soc. 26 octobre 2022 n°21-14.178 (décision publiée au bulletin)



Préconisations relatives aux astreintes

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

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

2. Le repos effectif

Les congés payés

Environ 150 accords analysés contiennent des dispositions relatives aux congés payés (soit environ 20% des accords analysés, *versus* 23% en 2021, 17% en 2020 et 25% en 2019). Parmi ces accords, **28 d'entre eux portent exclusivement sur le sujet des congés payés** (ce qui représente 10% des accords monothématiques, *versus* 10% en 2021, 3% en 2020 et 13% en 2019).

Les proportions d'accords contenant des dispositions relatives aux congés payés et d'accords monothématiques sur ce thème sont comparables à celles observées en 2019 et 2021 et plus élevées que celles observées en 2020.

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

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

- **Plus d'un tiers (37%) de ces accords fixe l'année civile comme période de référence pour l'acquisition des congés payés.** La proportion d'accords qui fixent l'année civile comme période de référence est assez variable : 53% en 2019, 40% en 2020 et 46% en 2021.

Pour mémoire, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche fixe la période



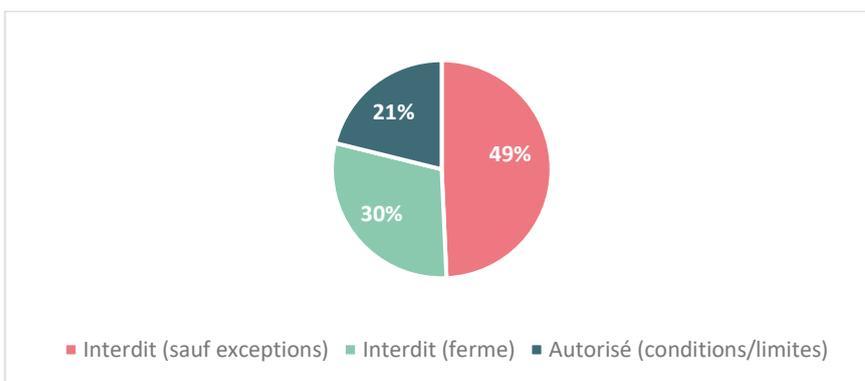
de référence pour l'acquisition des congés payés¹⁰⁸. À défaut d'accord, cette période est réglementairement fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours¹⁰⁹.

Deux des accords analysés prévoient une période d'acquisition des congés payés qui n'est ni la période légale ni l'année civile : il s'agit de la période courant du 1^{er} juillet au 30 juin (qui correspond visiblement à l'exercice fiscal des deux sociétés en question).

- **Environ 70 accords évoquent le report des congés payés d'une année sur l'autre, soit pour l'interdire fermement, soit pour l'interdire sauf exceptions, soit pour l'autoriser sous conditions.**

Pour mémoire, le Code du travail dispose qu'un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports¹¹⁰.

Report des congés payés



83

Grille de lecture : 49% des accords analysés comportant des dispositions relatives aux congés payés interdisent les reports de congés payés d'une année sur l'autre, sauf exceptions.

En 2021, la proportion d'accords prévoyant une interdiction ferme était moins élevée (24%). Elle l'était en revanche bien davantage en 2020 (36%), probablement en lien avec le contexte sanitaire.

- **Environ 115 accords abordent le sujet des jours de fractionnement et une large majorité prévoit leur suppression.**

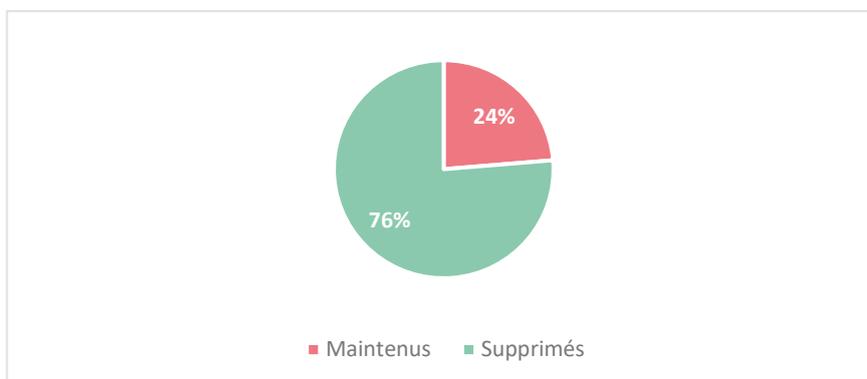
¹⁰⁸ Art. L. 3141-10 C. trav.

¹⁰⁹ Art. L. 3141-11 et R. 3141-4 C. trav.

¹¹⁰ Art. L. 3141-22 C. trav.



Jours de fractionnement



Grille de lecture : 24% des accords analysés comportant des dispositions relatives aux congés payés maintiennent les jours de fractionnement.

La proportion d'accords qui traitent des congés payés et procèdent à la suppression des jours de fractionnement est en légère baisse par rapport aux années précédentes (76% en 2022 *versus* 80% en 2021 et 2019 et 85% en 2020).

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 1^{er} 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 supplément¹¹¹.

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

Par ailleurs, la Cour de cassation juge de manière constante que sauf clause contraire dans l'accord collectif ou renonciation expresse, les jours supplémentaires de fractionnement sont dus que le fractionnement soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié¹¹². Elle a notamment rendu plusieurs décisions en ce sens au sujet de la Convention Collective¹¹³, 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** ».

¹¹¹ Art. L. 3141-23 C. trav.

¹¹² Voir notamment en ce sens : Cass. Soc. 4 juillet 2001 n°99-43.494.

¹¹³ 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.

Préconisations relatives aux congés payés

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

Le compte épargne temps

Le compte épargne temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées¹¹⁴.

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 branche¹¹⁵.

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

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

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

C'est ce qu'un certain nombre d'entre elles ont fait au cours de l'année 2022.

Ainsi, **plus de 80 accords analysés contiennent des dispositions relatives au compte épargne temps** (soit près de 12% des accords analysés, *versus* 18% en 2021). **Près de 80% de ces accords portent exclusivement sur le sujet du compte épargne temps**, ce qui fait de cette thématique celle à la proportion d'accords monothématiques la plus élevée (et de loin). De surcroît, les accords relatifs au compte épargne temps représentent 14% des accords monothématiques analysés, soit le deuxième sujet le plus abordé par les accords monothématiques après le forfait jours.

Après avoir augmenté pendant plusieurs années, la proportion des accords analysés comportant des dispositions relatives au compte épargne connaît une baisse en 2022. Elle représentait ainsi 11% des accords analysés en 2019, 14% en 2020 et 18% en 2021 (*versus* 12% en 2022). De même, la part représentée par les accords relatifs au compte épargne

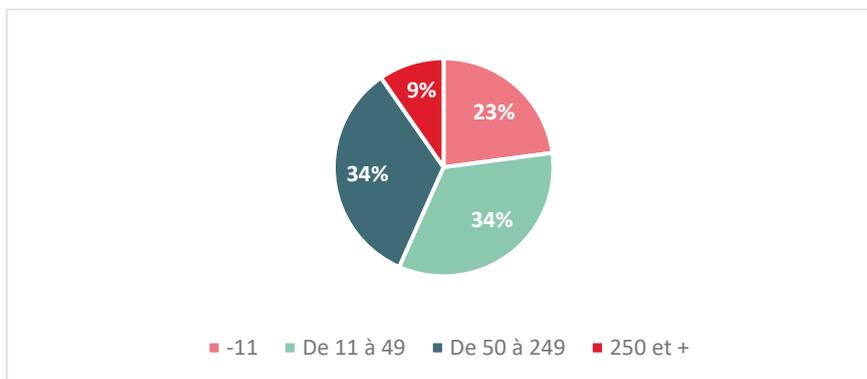
¹¹⁴ Art. L. 3151-2 C. trav.

¹¹⁵ Art. L. 3151-1 C. trav.



temps parmi les accords monothématiques augmenté pendant plusieurs années avant de connaître une baisse en 2022. Elle représentait ainsi 12% des accords monothématiques en 2019, 15% en 2020 et 24% en 2021 (*versus* 14% en 2022).

Taille des entreprises ayant conclu un accord sur le CET



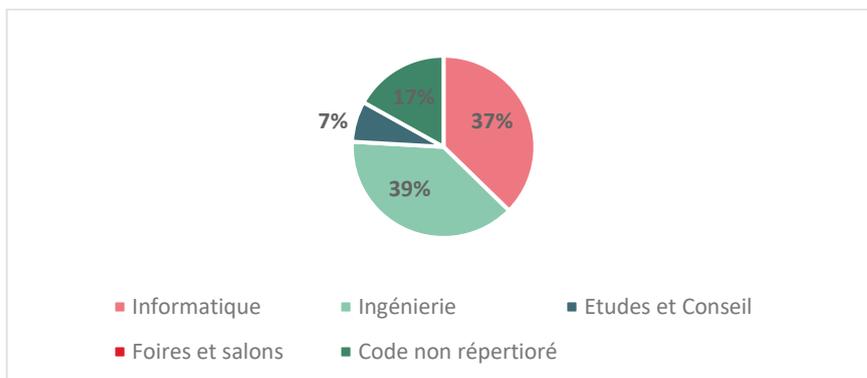
Grille de lecture : 23% des accords analysés comportant des dispositions relatives au compte épargne temps ont été conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Il ressort du graphique ci-dessus que :

- La part des entreprises de moins de 11 salariés à avoir conclu un accord contenant des dispositions relatives au compte épargne temps est plus faible que la part représentée par ces entreprises dans la totalité des accords analysés (23% *versus* 39%).
- A l'inverse, la part des entreprises de 50 à 249 salariés à avoir conclu un accord contenant des dispositions relatives au compte épargne temps est plus élevée que la part représentée par ces entreprises dans la totalité des accords analysés (34% *versus* 22%).
- La part des entreprises de 11 à 49 salariés à avoir conclu un accord contenant des dispositions relatives au compte épargne temps est comparable à la part représentée par ces entreprises dans la totalité des accords analysés (34% *versus* 32%). Il en va de même pour les entreprises de plus de 250 salariés (9% *versus* 7%).

86

Secteur d'activité des entreprises ayant conclu un accord sur le CET



Grille de lecture : 37% des accords analysés comportant des dispositions



relatives au compte épargne temps ont été conclus dans une entreprise du secteur de l'informatique.

Il ressort du graphique ci-dessus que :

- La part des entreprises du secteur de l'informatique à avoir conclu un accord contenant des dispositions relatives au compte épargne temps est comparable à la part représentée par ces entreprises dans la totalité des accords analysés (37% *versus* 35%). Il en va de même pour les entreprises du secteur de l'ingénierie (39% *versus* 35%).
- En revanche, la part des entreprises du secteur des études et conseil à avoir conclu un accord contenant des dispositions relatives au compte épargne temps est plus faible que la part représentée par ces entreprises dans la totalité des accords analysés (7% *versus* 16%).

Parmi les accords relatifs au compte épargne temps, plus de 90% prévoient la mise en place d'un compte épargne temps. 5 accords sont relatifs à la modification d'un compte épargne temps et un accord traite de sa suppression.

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

- Dans la majorité des cas (55% des accords revus traitant du compte épargne temps), il s'agit d'un double plafond avec un nombre maximum de jours pouvant être placés sur le compte épargne temps chaque année d'une part et au global d'autre part.
- Dans un peu moins de 15% des cas, il s'agit uniquement d'un plafond par année ou d'un plafond global.
- Par ailleurs, dans un peu plus de 15% des cas, l'accord ne limite pas le nombre de jours pouvant être placés sur le compte épargne temps.

87

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

Par ailleurs, quatre accords prévoient un abondement de l'employeur, ce qui est donc assez rare, lorsque le salarié alimente son compte épargne temps :

- Un accord prévoit une majoration de 10% de chaque jour placé par le salarié.
- Un accord prévoit que le compte épargne-temps est abondé par l'employeur à raison du même nombre de jours placés par les salariés en cas de placement de jours conventionnels liés à l'ancienneté.
- Un accord prévoit un abondement d'un jour par tranche de 20 jours placés par le salarié.
- Un accord fait référence à un abondement de l'employeur une fois par an en fonction de l'ancienneté du salarié (entre 3 et 10 jours).

Il est intéressant de noter que parmi ces quatre entreprises, 3 emploient moins de 50 salariés.

Pour rappel, l'abondement du compte épargne temps par l'employeur n'était prévu par aucun accord en 2019, par six accords en 2020 et par deux accords en 2021, ce qui demeure donc très marginal.



Alors qu'en 2021, près de 20% des accords relatifs au compte épargne temps mettaient en place ce dispositif pour une durée déterminée seulement, cela ne concerne que 11% des accords relatifs au compte épargne temps.

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 salariés¹¹⁶, directement sans conclure un accord collectif d'entreprise. Prévoir, dans cet accord de branche, une alimentation plafonnée du compte épargne temps correspondrait aux pratiques des entreprises de la Branche.

Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion a progressivement fait son apparition en droit français au cours des dernières années¹¹⁷. La Branche s'est montrée particulièrement novatrice en la matière puisqu'elle prévoyait, dans l'accord du 1^{er} avril 2014 relatif au forfait jours, que « *l'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos¹¹⁸ implique pour ce dernier **une obligation de déconnexion des outils de communication à distance*** » et imposait à l'employeur de s'assurer « *des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition* ».

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

- Les accords mettant en place des conventions individuelles de forfaits en jours doivent désormais définir les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion¹¹⁹.
- Depuis le 1^{er} janvier 2017 la négociation annuelle « égalité professionnelle et qualité de vie au travail » doit aborder les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale¹²⁰. A défaut d'accord,

¹¹⁶ 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.

¹¹⁷ 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).

¹¹⁸ Repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

¹¹⁹ Art. L. 3121-64 C. trav.

¹²⁰ Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2008, un accord collectif majoritaire peut notamment aménager la périodicité de cette négociation obligatoire ainsi que le contenu des thèmes à aborder. En théorie, la négociation



l'employeur doit élaborer une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit « *les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion* » et prévoit « *la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques* »¹²¹. Les entreprises de moins de 50 salariés ne semblent pas dispensées de mettre en place un plan d'action relatif au droit à la déconnexion.

Parmi les accords analysés, 323 accords traitent du droit à la déconnexion, soit environ 45% des accords. Les accords traitant du droit à la déconnexion représentaient 42% des accords en 2019, 47% en 2020 et 45% en 2021.

Près de 95% des accords qui traitent du droit à la déconnexion contiennent par ailleurs des dispositions relatives au forfait jours (*versus* 90% en 2021). Le Code du travail impose en effet aux accords collectifs mettant en place des forfaits jours d'aborder la thématique du droit à la déconnexion.

Par ailleurs, **moins de 5% des accords contenant des dispositions relatives au droit à la déconnexion** (ce qui représente une douzaine d'accords) **sont des accords monothématiques** ne portant que sur ce thème. Il est à cet égard intéressant de noter que plus de 90% de ces accords monothématiques sont signés par des délégués syndicaux et conclus dans des entreprises de 50 salariés ou plus. Les petites et très petites entreprises semblent donc se saisir de ce sujet de façon beaucoup moins fréquente que les moyennes et grandes entreprises.

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

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

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

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

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.

¹²¹ Art. L. 2242-17 C. trav.



Ont également été relevés dans certains accords revus :

- La mise en place de dispositifs d'alertes dédiées au droit à la déconnexion, notamment en cas d'usage excessif des outils numériques en dehors du temps de travail ou, plus généralement, de conditions de travail ne permettant pas le respect effectif du droit à la déconnexion.
- La mention du fait que le non-respect du droit à la déconnexion et des prescriptions faites en la matière dans l'accord pourraient entraîner des sanctions disciplinaires.
- La référence à une traçabilité des outils de travail pour s'assurer qu'il ne sont pas utilisés pendant les temps de déconnexion.
- La mise en place d'un « référent déconnexion », le droit d'être non joignable durant une demi-journée par semaine en cas de travail autonome nécessitant de la concentration, ou encore la recommandation faite aux salariés de « déposer leurs outils numériques avant tout départ en congés ».

Préconisations relatives au droit à la déconnexion

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

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

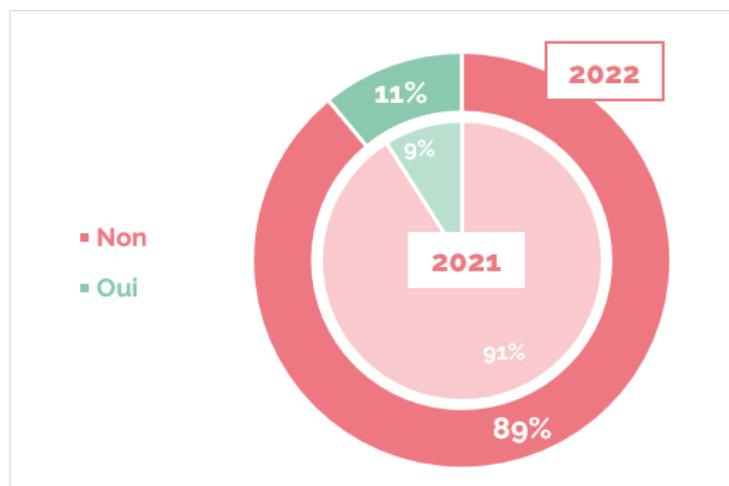


DEUXIEME THEME : L'égalité professionnelle

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

A titre préliminaire, il est ressorti des réponses au questionnaire adressé aux entreprises de la Branche qu'une très large majorité des répondants (89%) considère de pas avoir connaissance des actions menées par la Branche en matière d'égalité professionnelle, ce chiffre est comparable à celui observé les années précédentes.

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



Source : Sondage CPPNI – Traitement KYU

49% des entreprises ayant répondu au questionnaire pensent que le sujet de l'égalité professionnelle n'est pas suffisamment pris en compte par la Branche (elles sont chaque année depuis 2019 près de la moitié à le penser).

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

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



Focus sur l'accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle du 27 octobre 2014

La Branche est couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle qui prévoit les mesures principales suivantes :

- *En matière de recrutement :*
 - Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se doivent d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.
 - Les entreprises veilleront à ce que dans la rédaction des offres d'emploi la mention femmes/hommes soit systématiquement insérée.
 - Les entreprises doivent présenter annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.
 - Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'une étude trisannuelle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OPIIEC, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur.
- *En matière d'actions auprès des universités et des écoles :*
 - Les entreprises développeront des actions d'information des jeunes, notamment au cours des relations qu'elles entretiennent avec les filières d'enseignement supérieur et lors des forums, afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous.
 - Les entreprises s'attacheront à promouvoir la présence de collaboratrices lors des présentations dans les établissements d'enseignement supérieur et, plus généralement, dans le cadre des « relations écoles ».
- *En matière de rémunération :*
 - Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.
 - Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité, d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.
 - Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser



par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

- *En matière d'évolution professionnelle :*
 - Les entreprises seront attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement.
 - Afin de favoriser l'accès des femmes à des postes de management et à des responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.
 - Les entreprises veilleront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs.
- *En matière de formation professionnelle :*
 - Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.
 - De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel du (de la) salarié(e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ou professionnelle du (de la) salarié(e) et l'acquisition d'éléments de certification.
- *En matière de grossesse de la salariée :*
 - A partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée. A partir du cinquième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 30 minutes par jour rémunérée. Pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veillera à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.
 - Les consultations prénatales obligatoires sont prises sur le temps de travail.
 - Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies dans l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.
- *En matière d'aménagement des horaires collectifs de travail :*
 - Chaque salarié(e) soumis(e) aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.



- Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service, et il peut concerner notamment une plus grande flexibilité des horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, de la durée de la pause déjeuner, etc.
- *En matière de congé de paternité et d'accueil de l'enfant :*
 - Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimale versée par la sécurité sociale. Les partenaires sociaux conviennent de compléter cette allocation à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature), sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé de paternité de 2 ans dans l'entreprise.

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

La valorisation et la promotion des carrières féminines

- CINOV est à l'initiative du projet « Femmes Tech »¹²² qui permet depuis 2016 de valoriser les métiers d'avenir et leur féminisation sur le territoire. Le 5 novembre 2022, l'évènement FemmesTech & Entrepreneuriat" a été organisé en partenariat avec La Miel au "Point Fort" à Aubervilliers et 100 lycéennes et lycéens étaient présents.
- CINOV met également en place les trophées "Les Talentes"¹²³ en délivrant 7 trophées à 7 femmes qui ont eu un parcours exemplaire sous le haut patronage de Marlène Schiappa Secrétaire d'État chargée de l'Économie sociale et solidaire et de la Vie associative. Le cérémonie de remise des trophées a eu lieu le 14 décembre 2022 en présence de Madame Sarah Ourahmoune, boxeuse française de renommée internationale, marraine de l'évènement.
- CINOV publie par ailleurs les bandes dessinées Parcours d'alternant en TPE-PME, dont certaines mettent en avant le rôle des femmes ingénieures (Emma, Cyber-experte et Victoria, As de la restauconception.
- Syntec Ingénierie a réalisé une série de podcasts « Elles font l'ingénierie » visant à valoriser la place des femmes dans l'ingénierie.
- Syntec Ingénierie a organisé une table ronde relative à « L'attractivité des métiers de l'ingénierie pour les publics féminins » dans le cadre du rendez-vous annuel des professionnels de l'ingénierie, Meet'Ingé, le 27 octobre 2022.
- A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, Syntec Ingénierie a, pour la cinquième année consécutive, invité ses adhérents à se mobiliser sur les réseaux sociaux en faveur de l'égalité femmes-hommes sous deux hashtags #IngéEgalité et #BreakTheBiais. L'objectif de cette campagne est de valoriser tout particulièrement à l'occasion de cette journée la carrière d'ingénieure.

¹²² <http://www.femmestech.fr/femmestech2019>

¹²³ <https://lestalentes.fr/>



Cette 5^e édition a permis de recenser 500 publications en une journée sous ces deux hashtags.

- Syntec Ingénierie a par ailleurs participé à la réédition de la bande dessinée « Alice et les pouvoirs de l'ingénierie ». Cet ouvrage s'adresse aux enfants dès 6 ans et les emmène à la découverte de l'ingénierie, entend donner le goût des sciences et de l'ingénierie et déconstruire les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge. En 2022, 2000 exemplaires ont été distribués gracieusement aux écoles primaires qui en font la demande.

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

- Numeum a rejoint le consortium Tech Pour Toutes piloté par la fondation Inria, avec CDEFI, F@N et l'association becomtech dont l'objectif est le suivant : que 10 000 jeunes femmes rejoignent et restent dans le numérique d'ici 2027.
- Numeum a par ailleurs cocréé le collectif F@N qui agit pour promouvoir le numérique à l'école vers les jeunes filles, notamment en soutenant des projets d'associations qui agissent sur ce domaine.
- Numeum mène également différents projets avec l'Opco de la Branche (Opco Atlas) pour aider à la féminisation des métiers du numérique notamment en faisant des vidéos sur la base de témoignages, etc.
- Ayant constaté que l'alternance était une action de féminisation (en raison d'un nombre d'alternantes supérieur au nombre de salariées dans le secteur), Numeum encourage le développement de l'alternance ainsi que des stages de troisième et sensibilise, avec son partenaire Myfuture, sur les quartiers prioritaires de la ville et la mixité.

95

Le déploiement de la Charte de l'ingénierie pour la mixité

- Syntec-Ingénierie propose à l'ensemble de ses entreprises adhérentes de signer la charte Mixité. Par cette signature, l'entreprise s'engage à mener annuellement au moins une action dans chacun des engagements suivants :
 1. Se mobiliser pour faire évoluer l'image de l'ingénierie auprès des jeunes, en particulier des jeunes filles
 2. Veiller à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière
 3. Favoriser un équilibre vie personnelle et vie professionnelle pour tous
 4. Encourager l'accès aux postes de direction pour les femmes, en développant la mobilité ascendante.

Pendant toute l'année 2022, Syntec-Ingénierie a présenté à ses adhérents à l'occasion de webinaires ou d'événements en région les premières actions initiées par ses adhérents dans le cadre de cette charte. A la fin de l'année 2022, la charte comptait plus de 70 signataires.

- Par ailleurs, Syntec Ingénierie a animé un atelier débat le 5 juillet 2022 sur les différents volets de cette charte. Plusieurs intervenant ont été invités à participer à un atelier-débat en présence des représentants RH et référents mixité des



entreprises adhérentes. Les thématiques suivantes ont été abordées : la prise de conscience des biais et stéréotypes de genre dans l'entreprise, la parentalité, la mise en œuvre de programme de mentorat ainsi que la présentation des mesures mises en œuvre sur chacun des engagements contenus dans la charte.

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

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

- Continuer à inciter les jeunes femmes à entrer dans les cursus de formation de la branche, dès le lycée et développer l'offre de formation menant aux métiers de la branche.
- Obliger les employeurs à plus de transparence dans les salaires et contrôler plus drastiquement l'égalité salariale dans les entreprises.
- Développer une relation et des réunions (ateliers thématiques, formation anti-discriminations) avec les adhérents (pour qu'ils puissent poser des questions) pour faire progresser la Branche sur ce sujet.
- Accompagner les entreprises de la Branche sur la mise en œuvre pratique de la Charte de la mixité.

Rapport réalisé par :

Mathilde PAQUELIER – Avocate à la Cour :

mathilde.paquelier@paquelier-avocat.com

01 44 15 61 00

Margaux GOETZ-NECTOUX - Avocate à la Cour :

margaux.goetznectoux@mgn-avocats.com

<https://www.mgn-avocats.com/>

06 86 50 27 84

