

RAPPORT ANNUEL DE LA CPPNI 2018

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



SOMMAIRE

SYNTHESE	3
PARTIE I : INTRODUCTION.....	12
I. RAPPEL DU CONTEXTE	12
II. METHODOLOGIE.....	14
III. PORTEE DU RAPPORT	16
PARTIE II : LE PROCESSUS DE NEGOCIATION	19
I. RAPPEL DU CADRE LEGAL	19
A. La négociation dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical.....	19
B. La négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.....	19
II. ANALYSE QUANTITATIVE RELATIVE AU PROCESSUS DE NEGOCIATION	23
III. ANALYSE QUALITATIVE RELATIVE AU PROCESSUS DE NEGOCIATION	25
PARTIE III : LE CONTENU DES ACCORDS ANALYSES.....	28
I. LES TYPES D'AMENAGEMENTS DE LA DUREE DU TRAVAIL PREVUS	30
A. Les forfaits annuels en jours	32
B. Les aménagements du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.....	42
C. Les forfaits atypiques, de type modalité 2	51
D. Le temps partiel.....	53
II. LES AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL LIES A DES CONTRAINTES PARTICULIERES	57
A. Les heures supplémentaires.....	58
B. Le travail le dimanche et les jours fériés	64
C. Le travail de nuit.....	67
D. Les astreintes	69
III. AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL POUVANT AVOIR UN IMPACT EN TERME DE TEMPS DE TRAVAIL	71
A. Les congés payés.....	72
B. Le compte épargne temps.....	73
C. Les temps de déplacement	75
D. Le droit à la déconnexion	77
E. Le télétravail.....	80
PARTIE IV : LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS.....	83
I. LA DUREE DES ACCORDS	83
II. LES IMPACTS VIS-A-VIS DES SALARIES	84
A. L'information des salariés quant au contenu des accords conclus	84
B. La mise en œuvre de ces accords vis-à-vis des salariés	85
III. LE SUIVI DES ACCORDS	86

SYNTHESE

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** »). Il comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la Branche en 2018 en matière de durée du travail et de congés et pourra servir de base à la CPPNI pour émettre d'éventuelles recommandations en lien avec les observations formulées.

302 accords ont été transmis par des entreprises de la Branche aux Fédérations SYNTEC et CINOV. Ces accords ont fait l'objet de plusieurs phases successives de tri au cours desquelles ont été mis de côté ceux qui n'avaient pas été conclus en 2018, ceux qui portaient sur des thèmes ne présentant pas de rapport avec la durée du travail, les doublons ainsi que les accords tronqués. En définitive, **121 accords** ont fait l'objet d'une analyse approfondie. Par ailleurs, un questionnaire a été adressé aux entreprises adhérentes des fédérations patronales de la Branche et **110 entreprises ont répondu audit questionnaire**. Enfin, **9 entretiens** ont pu être réalisés avec des représentants des entreprises ayant conclu des accords transmis à la Branche et analysés.

Recommandations relatives à la méthodologie pour la préparation des futurs rapports annuels de la CPPNI :

- ↪ Renforcer la communication auprès des entreprises de la Branche, en particulier des entreprises adhérentes, concernant l'importance du rapport annuel de la CPPNI et ses enjeux afin d'atteindre un taux de transmission des accords conclus plus important et d'aboutir à une plus grande disponibilité des entreprises sollicitées dans le cadre de la rédaction du rapport.
- ↪ Améliorer la méthode de collecte des accords conclus au sein de la Branche afin de disposer de la base d'analyse la plus exhaustive possible notamment via le renforcement de la communication mentionnée ci-dessus. Le cas échéant, il pourrait être envisagé d'utiliser la base de données du site institutionnel Légifrance bien que cela impliquerait un important travail de recherche et de compilation en amont compte tenu des modalités de fonctionnement de ce site et ne permettrait probablement pas de réaliser une analyse approfondie des accords concernés et de leurs dispositions.
- ↪ Réfléchir aux outils et chiffres pouvant permettre de confronter efficacement les constatations résultant de l'analyse des accords avec la concurrence et les conditions de travail au sein de la Branche.

CONSTATS	PRECONISATIONS
S'AGISSANT DU PROCESSUS DE NEGOCIATION	
<p><u>Analyse quantitative</u> : Les accords analysés ont été conclus pour près de la moitié (48%) dans des entreprises de moins de 50 salariés et pour un peu plus de la moitié (52%) dans des entreprises de 50 salariés et plus. Ils ont été principalement conclus avec des élus non mandatés (46%), des délégués syndicaux (27%) ou par référendum auprès des salariés de l'entreprise (21%). Sont par ailleurs peu nombreux les accords conclus avec des élus mandatés (3%) ou des salariés mandatés (1%).</p> <p><u>Analyse qualitative</u> : La négociation relative à la durée du travail est très majoritairement considérée comme prioritaire par les entreprises. Les modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ne semblent pas toujours connues des entreprises. De nombreuses entreprises ont relevé que les sujets relatifs à la durée du travail étaient très techniques et ardues ce qui conduit la quasi-totalité des entreprises à se faire aider d'un conseil extérieur pour la rédaction des projets d'accords et ce qui peut rendre les négociations généralement longues et difficiles car les parties ne maîtrisent pas l'ensemble des concepts évoqués.</p>	<p>Afin de faciliter le processus de négociation en matière de durée du travail pour les entreprises de la Branche, cette dernière pourrait notamment envisager :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ La diffusion d'une note décrivant de façon détaillée les différentes modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. ↳ La diffusion d'un « kit » permettant aux entreprises de moins de 11 salariés d'organiser facilement un référendum auprès du personnel pour leur soumettre un projet d'accord. ↳ La négociation d'un accord-type relatif à la durée du travail qui serait applicable au sein des entreprises de moins de 50 salariés adhérentes à l'une des organisations professionnelles signataires. ↳ L'organisation de réunions de formation pour les entreprises de la Branche relatives aux spécificités de la Branche en matière de durée du travail.
S'AGISSANT DU CONTENU DES ACCORDS	
<p><u>Sur les types d'aménagement de la durée du travail prévus :</u></p> <p>➤ Les forfaits jours</p> <p>Plus de la moitié des accords analysés contiennent des dispositions relatives au forfait jours. Près de l'ensemble (près de 90%) des entreprises ayant conclu un accord relatif au forfait jours dérogent aux conditions d'entrée dans le forfait jours fixées par la Branche. Les entreprises ont par ailleurs été</p>	<p><u>Sur les types d'aménagement de la durée du travail prévus :</u></p> <p>➤ Les forfaits jours</p> <p>Les conditions d'entrée dans le forfait jours fixées par la Convention Collective de Branche sont très exigeantes et restrictives, ce qui conduit un nombre important de sociétés à y déroger par accord collectif d'entreprise et/ou à indiquer qu'elles attendent une évolution de la Branche sur ce point.</p>

<p>nombreuses à indiquer qu'elles considéraient que les conditions fixées par l'accord de Branche du 1^{er} avril 2014 étaient « <i>trop contraignantes</i> », « <i>peu réalistes</i> » ou encore « <i>déconnectées de nos réalités économiques</i> » et qu'elles souhaitaient que ces conditions évoluent.</p> <p>➤ Les aménagements du temps de travail sur une période supérieure à la semaine</p> <p>Il s'agit de l'aménagement du temps de travail rencontrant le plus de succès après le forfait jours. La quasi-intégralité des accords analysés mettant en place cet aménagement fixe une période de référence égale à l'année. Ces accords fixent très majoritairement une durée hebdomadaire de travail équivalente à 37 heures. Les modalités de calcul du nombre de jours de repos supplémentaires ne semblent pas être maîtrisées par l'ensemble des entreprises dans le cadre d'une « annualisation ». Seuls quelques accords analysés (moins d'une dizaine d'accords) représentant un peu plus de 20% des accords analysés mettant en place cet aménagement instituent une « modulation » avec alternance de périodes hautes et de périodes basses d'activité.</p>	<p>Une fois ce constat fait, il revient aux partenaires sociaux de la Branche de décider s'ils souhaitent, en toute connaissance de cause, maintenir ces conditions ou s'ils envisagent de les faire évoluer. En toute hypothèse, la notion d'autonomie du salarié éligible au forfait jours mériterait d'être précisée (autonomie dans l'organisation de son temps de travail).</p> <p>➤ Les aménagements du temps de travail sur une période supérieure à la semaine</p> <p>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. Il pourrait être envisagé, sous réserve d'une adhésion des partenaires sociaux, de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ 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. <p>Il pourrait en outre être pertinent d'établir une notice explicative concernant les modalités de fonctionnement de « l'annualisation » (notamment concernant les modalités d'attribution des jours de repos supplémentaire).</p>
<p>➤ Les forfaits atypiques, de type modalité 2</p> <p>Une vingtaine d'accords analysés comporte des dispositions relatives à cette spécificité conventionnelle ou semblant s'en inspirer. Parmi ces accords, 6 d'entre eux reprennent les dispositions de la Convention Collective de Branche en abaissant le plafond de jours travaillés à 218 et les complètent (notamment en ce qui concerne les modalités de calcul et de prise des jours de repos). Quelques accords analysés reprennent les dispositions conventionnelles de Branche relatives à la modalité 2 en les modifiant,</p>	<p>➤ Les forfaits atypiques, de type modalité 2</p> <p>Compte tenu de sa rédaction actuelle et de l'interprétation qu'en fait la jurisprudence, la modalité 2 n'est pas très sécurisante pour les entreprises ou ne présente pas grand intérêt.</p>

<p>notamment en ce qui concerne les salariés concernés par cet aménagement de la durée du travail. Enfin, une douzaine d'accords prévoit des aménagements de la durée du travail qui semblent faire écho à la modalité 2.</p> <p>➤ Le temps partiel</p> <p>Très peu d'accords parmi les accords analysés prévoient des dispositions applicables au temps partiel. Les accords analysés relatifs au temps partiel traitent essentiellement de la question des heures complémentaires. 5 accords prévoient la possibilité d'un temps partiel « annualisé », c'est-à-dire un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année.</p>	<p>Les partenaires sociaux de la Branche pourraient envisager de clarifier cette modalité. Le cas échéant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↪ Abaisser le nombre de jours travaillés à 218 (journée de solidarité incluse) pour être aligné sur les forfaits jours serait conforme aux pratiques des entreprises qui utilisent cette modalité. ↪ Préciser les modalités de calcul et de prise des jours de repos supplémentaires répondrait à un besoin des entreprises qui utilisent cette modalité. ↪ Proposer un accord de modèle de clause ou d'avenant « modalité 2 » permettrait par ailleurs une application clé en main de cette modalité par les entreprises. <p>➤ Le temps partiel</p> <p>Les constatations du Rapport ne permettent pas de formuler de préconisations concernant le temps partiel.</p>
<p><u>Sur les aménagements de la durée du travail liés à des contraintes particulières</u></p> <p>➤ Les heures supplémentaires</p> <p>Plus de 30% des accords analysés contiennent des dispositions relatives aux heures supplémentaires. Une courte minorité (45%) de ces accords prévoit un taux de majoration salariale des heures supplémentaires dérogatoire aux taux légaux supplétifs, étant précisé que les entreprises de petites tailles négocient davantage leur propre taux de majoration. Plus de deux tiers des accords analysés incluant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient la faculté de substituer un repos compensateur de remplacement</p>	<p><u>Sur les aménagements de la durée du travail liés à des contraintes particulières</u></p> <p>➤ Les heures supplémentaires</p> <p>La hausse du contingent d'heures supplémentaires, si elle était acceptée par les partenaires sociaux de la branche, serait de nature à répondre aux besoins de certaines entreprises. En outre, il pourrait être pertinent de prévoir explicitement au niveau de la Branche la possibilité de substituer au paiement majoré des heures supplémentaires la prise d'un repos compensateur de remplacement.</p>

au paiement majoré des heures supplémentaires. Il apparaît que le contingent annuel fixé par la Branche n'est pas en adéquation avec les besoins des entreprises.

➤ **Le travail le dimanche**

Concernant le travail dominical, les entreprises de la Branche semblent quelque peu confuses concernant l'usage des dispositions conventionnelles de Branche. En tout état de cause, il apparaît clairement que les contreparties fixées par les partenaires sociaux au niveau de la Branche servent de référence et que très peu d'entreprises y dérogent.

➤ **Le travail de nuit**

Deux tiers des accords analysés portant sur le travail de nuit constituent réellement des accords complets et conformes aux dispositions légales permettant valablement aux entreprises concernées de recourir au travail de nuit. Les autres accords analysés ne contiennent pas l'ensemble des dispositions requises pour permettre de mettre en place du travail de nuit.

➤ **Le travail le dimanche**

Il apparaît nécessaire de sécuriser les entreprises ayant recours au travail le dimanche par seule référence aux dispositions conventionnelles de Branche.

A cet égard, il pourrait être envisagé :

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

➤ **Le travail de nuit**

Il apparaît nécessaire de sécuriser les entreprises ayant recours au travail de nuit par seule référence aux dispositions conventionnelles de Branche. 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 dans la perspective qu'il permette le recours au travail de nuit sur son seul fondement ;
- ↳ d'établir une notice explicative des 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**

Près de 11% des accords analysés prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes. Un peu plus de 30% des accords encadrant le recours aux astreintes sont des accords portant exclusivement sur les astreintes. Ce constat est cohérent avec les observations ressortant des entretiens et questionnaires. En effet, il apparaît qu'un certain nombre d'entreprises de la Branche ont besoin d'avoir recours aux astreintes, en particulier dans le secteur du numérique.

➤ **Les astreintes**

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

- ↳ de permettre plus facilement aux entreprises ne pouvant négocier un accord sur ce point d'y avoir recours ;
- ↳ d'établir un référentiel commun notamment concernant leurs contreparties ;
- ↳ 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.

Sur les autres dispositions relatives à la qualité de vie au travail pouvant avoir un impact en matière de durée du travail

➤ **Les congés payés**

26 accords analysés contiennent des dispositions relatives aux congés payés (soit plus de 21% des accords analysés). Parmi ces accords, 6 d'entre eux portent exclusivement sur le sujet des congés payés. Une douzaine d'accords fixe l'année civile comme période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés. Une douzaine d'accords précise les modalités applicables au sein de l'entreprise pour la pose des congés payés. Une douzaine d'accords évoque le report des congés payés d'une année sur l'autre. Une douzaine d'accords aborde le sujet des jours de fractionnement et prévoit leur suppression lorsque le salarié est à l'origine du fractionnement.

➤ **Le compte épargne temps**

19 accords analysés contiennent des dispositions relatives au compte épargne temps (soit plus de 16% des accords analysés). Parmi ces accords, 12 d'entre eux portent exclusivement sur le sujet du compte épargne temps. La quasi-totalité de ces accords (15 d'entre eux) prévoit la mise en place d'un compte épargne temps. De nombreuses entreprises interrogées ont relevé que la mise en place d'un compte épargne temps au niveau de la Branche serait souhaitable.

Sur les autres dispositions relatives à la qualité de vie au travail pouvant avoir un impact en matière de durée du travail

➤ **Les congés payés**

Si l'intention des partenaires sociaux de la Branche était de limiter l'acquisition des jours de fractionnement aux seules hypothèses où l'employeur est à l'origine du fractionnement, ce n'est pas ainsi que le texte a été interprété par la Cour de cassation. En conséquence, en fonction de l'intention des partenaires sociaux de la Branche, il pourrait être envisagé de revoir ce texte pour prévoir plus explicitement une exception à la règle selon laquelle le droit aux congés de fractionnement naît du seul fait du fractionnement, y compris lorsque le salarié en est à l'origine.

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

➤ **Le compte épargne temps**

La mise en place d'un compte épargne temps par accord de branche permettrait aux entreprises de la Branche d'utiliser ce dispositif, souvent apprécié des salariés, directement sans conclure un accord collectif d'entreprise.

➤ **Les temps de déplacement**

Parmi les accords analysés, une quinzaine aborde cette thématique. Les accords analysés comportant des dispositions relatives aux surtemps de trajet (c'est-à-dire aux temps de trajet supérieurs au temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail) précisent généralement le champ d'application de ces dispositions, les modalités utilisées pour calculer le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail et le temps de déplacement concerné et les contreparties dues en cas de surtemps de trajet. La revue des accords analysés fait apparaître que seule une minorité des entreprises ayant conclu un accord relatif à la durée du travail en 2018 se sont emparées de ce sujet (sans qu'il soit possible de déterminer pour quelles raisons) et que lorsqu'elles prévoient des contreparties pour les surtemps de trajet par voie d'accord collectif, ces dernières sont très hétérogènes.

➤ **Le droit à la déconnexion**

Parmi les accords analysés, une vingtaine porte sur le droit à la déconnexion. Un quart de ces accords porte exclusivement sur le droit à la déconnexion.

➤ **Les temps de déplacement**

La compensation des surtemps de trajet n'est pas un sujet dont la Branche peut facilement se saisir car les entreprises ont besoin de pouvoir adapter les contreparties accordées et les conditions dans lesquelles ces contreparties sont accordées à leurs spécificités.

La Branche pourrait toutefois intervenir pour rappeler les obligations légales pesant sur les entreprises en la matière et établir un guide des contreparties.

➤ **Le droit à la déconnexion**

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

- ✎ Formuler des recommandations en matière de méthodologie appropriée pour établir un accord ou une charte d'entreprise relatif au droit à la déconnexion.
- ✎ Négocier un accord-type relatif au droit à la déconnexion qui serait applicable au sein des entreprises de moins de 50 salariés adhérentes à l'une des organisations professionnelles signataires et fixerait une sorte de socle minimal de grands principes et bonnes pratiques à respecter en matière de droit à la déconnexion.
- ✎ Rédiger un guide de bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion dans lequel les entreprises de la Branche pourraient piocher pour préparer leur accord ou charte.

<p>➤ Le télétravail</p> <p>Parmi les accords analysés, 17 portent sur le télétravail, dont la moitié porte exclusivement sur ce thème. Près d'un tiers des accords relatifs au télétravail sont à durée déterminée.</p>	<p>➤ Le télétravail</p> <p>La mise à disposition d'outils relatifs au télétravail serait utile pour les entreprises de la Branche. L'ADESATT s'est déjà saisie du sujet et a préparé en 2019 une étude relative au télétravail ainsi qu'un guide pratique qui sera largement diffusé, courant 2020.</p>
<p>S'AGISSANT DE LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS</p>	
<p><u>Sur la durée des accords</u> : 83% des accords analysés sont conclus pour une durée indéterminée. Les accords analysés à durée déterminée traitent principalement de sujets dits liés à la qualité de vie au travail tels que la déconnexion ou le compte épargne-temps.</p> <p><u>Sur les impacts vis-à-vis des salariés</u> : Il ressort des entretiens que les accords conclus par les entreprises interrogées ont été globalement bien accueillis par les salariés et que ces derniers n'ont pas refusé de régulariser des avenants lorsque nécessaire.</p> <p><u>Sur le suivi des accords</u> : Un peu plus de 20% des accords analysés prévoient la mise en place d'une commission de suivi spécifique.</p>	

PARTIE I : INTRODUCTION

I. RAPPEL DU CONTEXTE

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 effectivement été mise en place (la « **CPPNI** ») en décembre 2017.

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 3 « *missions d'intérêt général* » :

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

Ainsi, il incombe notamment à la CPPNI d'assurer une veille relative à la négociation collective au sein des entreprises de la Branche. Le rapport établi par la CPPNI à cet effet mentionne, notamment, un bilan des accords conclus en matière de durée du travail, de travail à temps partiel et intermittent ainsi que de congés. Ce document doit traiter « *en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche* ». Sur la base de ces constats, la CPPNI peut, le cas échéant, formuler des « *recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées* »².

La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail constitue une thématique essentielle de la négociation d'entreprise dans la mesure où 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 limités (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).

¹Article 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.

²Art. L. 2232-9, II, 3° C. trav. (dans sa version applicable au Rapport).

³La 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.

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.

Ainsi, en 2018, sur l'ensemble des accords d'entreprise négociés au niveau national, un peu plus de 23% portaient sur le temps de travail⁴.

La Branche compte près de 78.000 entreprises et emploie près de 837.500 salariés, ce qui fait de la Convention Collective de la Branche celle couvrant le plus grand nombre de salariés en France. Elle est constituée de 4 secteurs dont le poids respectif en termes d'effectifs⁵ est le suivant :

- Numérique : 49,4%
- Ingénierie : 29,5%
- Etudes et Conseils : 19,8%
- Autres (dont Événementiel) : 1,4%

Les effectifs salariés sont ainsi répartis dans la Branche⁶ :

- 22% des salariés de la Branche travaillent dans une entreprise de moins de 11 salariés ;
- 28% dans une entreprise de 11 à 49 salariés ;
- 20% dans une entreprise de 50 à 149 salariés ;
- 10% dans une entreprise de 150 à 299 ;
- 8% dans une entreprise de 300 à 599 ;
- 12% dans une entreprise de 600 et plus.

Ainsi, la moitié de l'effectif de la Branche travaille dans des entreprises de moins de 50 salariés et près des deux tiers dans des entreprises de moins de 150 salariés.

En termes de composition de l'effectif de la Branche⁷ :

- Une grande majorité de salariés cadres : près de 60%
- Un effectif essentiellement masculin : 66% d'hommes
- Un effectif jeune : près d'un tiers a moins de 30 ans
- Des emplois quasi-exclusivement à durée indéterminée : 90%
- Et en très grande majorité à temps plein : 86%

Outre les caractéristiques générales rappelées ci-dessus, la Branche connaît certaines spécificités découlant notamment des activités la composant : prédominance des activités de prestations intellectuelles, organisation fréquente du travail en mode projet, prestation souvent effectuée chez le client, 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

⁴Source : ministère du Travail - DARES (accords d'entreprise).

⁵Source : Portrait statistique de la Branche – OPIIEC 2018.

⁶Source : Portrait statistique de la Branche – OPIIEC 2018.

⁷Source : Portrait statistique de la Branche – OPIIEC 2018.

d'aménagement du temps de travail et seront prises en compte dans les constatations effectuées dans le présent rapport.

Afin de réaliser le rapport de la CPPNI portant sur l'année 2018 (le « **Rapport** »), les partenaires sociaux de la Branche ont lancé une consultation pour sélectionner le prestataire extérieur auquel confier la réalisation de ce Rapport sur la base d'un cahier des charges détaillé [cf. **Annexe n°1**].

Le prestataire ayant rédigé le Rapport (le « **Prestataire** ») a été choisi à l'issue d'un processus de sélection ayant impliqué une audition avec les membres de l'ADESATT, étant précisé que le prestataire a rédigé le Rapport en coopération et sous le pilotage de l'ADESATT⁸.

II. **METHODOLOGIE**

Le Rapport a 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 en application de la méthodologie décrite ci-dessous.

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

- Phase de tri des accords

253 accords ont été adressés à la Fédération SYNTEC et 49 à CINOV, soit un total de 302 accords.

Néanmoins, un certain nombre d'accords ne correspondait clairement pas au champ du Rapport, soit car ils ne portaient pas sur la durée du travail et les congés (ou sur une matière pouvant avoir un impact sur un de ces domaines) soit car ils avaient été conclus antérieurement à 2018.

Ainsi, ont été exclus : 103 accords portant sur des thèmes ne présentant pas de rapport avec la durée du travail (notamment des accords relatifs à la mise en place du CSE ou d'un dispositif d'épargne salariale) et 25 accords conclus antérieurement à 2018.

- Phase de revue des accords

A la suite du tri décrit ci-dessus, 174 accords ont été inclus dans la phase de revue des accords.

Lors de cette étape de revue, les accords restants à l'issue du tri ont été relus attentivement afin de déterminer la pertinence réelle des dispositions qu'ils contenaient par rapport au champ de l'étude, objet du Rapport.

A l'occasion de cette relecture, une fiche de revue a été élaborée pour chacun d'entre eux afin de recenser les caractéristiques essentielles des différents accords revus et en particulier :

- le champ d'application de l'accord,

⁸L'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.

- la taille de l'entreprise (ou du groupe d'entreprise concerné)⁹,
- la durée de l'accord,
- les modalités de conclusion,
- les thèmes traités et les principales dispositions.

Cette opération de relecture a permis de procéder à une nouvelle phase de tri afin de ne conserver que les accords réellement pertinents dans la phase d'analyse. Ainsi, ont été retirés de l'analyse : les accords qui après relecture ne prévoyaient pas de dispositions ayant un réel impact sur le domaine du Rapport (tels que certains procès-verbaux de NAO ou des accords portant sur l'égalité professionnelle), les accords communiqués en double et les accords tronqués et/ou incomplets¹⁰.

- Phase d'analyse des accords

A l'issue de la phase de revue, 121 accords ont été conservés dans l'analyse.

Un tableau de suivi a été établi afin de répertorier l'ensemble des accords, objet de l'analyse, en fonction des éléments clés suivants : taille de l'entreprise, modalités de conclusion de l'accord, articulation avec les dispositions conventionnelles de la Branche (dispositions dérogatoires, dispositions complémentaires, dispositions identiques et/ou similaires, etc.), thèmes traités, etc.

Ce tableau a permis de pouvoir élaborer les différentes statistiques et graphiques nécessaires notamment à l'analyse quantitative du Rapport.

Dans le cadre de cette phase d'analyse, les accords sélectionnés comme pertinents à l'issue des phases précédentes ont été confrontés aux objectifs de l'analyse qualitative du Rapport notamment en termes d'impact sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche.

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

- Questionnaire

En parallèle de la phase d'analyse des accords décrite ci-dessus, un questionnaire a été élaboré afin de recueillir un certain nombre d'éléments utiles à l'analyse auprès des entreprises adhérentes des fédérations patronales de la Branche (notamment par le biais des commissions sociales) [*cf. Annexe n°2*].

Ce questionnaire a été diffusé via un lien d'enquête en ligne entre mi-septembre mi-décembre 2019.

110 entreprises ont répondu à ce questionnaire.

⁹Cette information était rarement mentionnée dans les accords et a été recherchée sur la base des informations publiques disponibles (site internet de l'entreprise concernée, répertoire INSEE, registre du commerce et des sociétés, etc.).

¹⁰Les accords adressés non signés ont été conservés dans la phase suivante d'analyse des accords.

- Phase d'entretiens

En parallèle, 40 entreprises ayant conclu des accords en 2018, objet de l'analyse du Rapport, ont été contactées dans cette phase d'entretien.

L'objectif de ces entretiens était de faire le point sur l'accord négocié et conclu en 2018 afin d'appréhender de manière plus approfondie les intérêts, les contraintes et les modalités de la négociation ayant abouti audit accord ainsi que son contenu.

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

Néanmoins, peu d'entreprises ont répondu favorablement à la demande d'entretiens adressée par le Prestataire et seuls 9 entretiens ont pu être réalisés téléphoniquement entre septembre et novembre 2019 avec un représentant de l'entreprise concernée.

- 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, lesquelles ne sont que le résultat objectif des constatations effectuées lors des analyses précitées.

A cet effet, certaines comparaisons ont été effectuées avec les dispositions conventionnelles applicables dans certaines branches comparables en fonction de leur activité ou de la composition de leur effectif.

Enfin, tout au long de la réalisation du Rapport et des différentes phases décrites ci-dessus, plusieurs réunions de pilotage (« COPIL ») ont été organisées entre le Prestataire et l'ADESATT¹¹ afin tant de faire un point sur l'avancée des travaux que de recueillir les observations et la validation de l'ADESATT sur un certains nombres de sujets (en particulier le questionnaire diffusé, les différentes données statistiques retenus pour l'analyse quantitative).

III. PORTEE DU RAPPORT

Le Rapport a été établi conformément à la méthode décrite ci-dessus.

Il ne rend compte que des phases mentionnées ci-dessus sur la seule base des accords transmis spontanément par les entreprises de la Branche.

Ainsi, la portée du Rapport est limitée par les considérations suivantes :

- Les accords ayant fait l'objet de l'analyse dans le cadre du Rapport sont limités aux accords transmis à la Branche volontairement par les entreprises.

¹¹Des réunions se sont tenues les 5 mars, 6 mai, 11 septembre, 28 octobre et 4 décembre 2019 ainsi que le 10 janvier 2020.

Il est indéniable que l'ensemble des accords collectifs portant sur les thèmes du Rapport et conclus par les entreprises de la Branche en 2018 n'a pas été transmis à la Branche :

- (i) En effet, une simple recherche rapide via le moteur de recherche du site institutionnel Légifrance suffit à constater que certaines entreprises, bien que rentrant dans le champ du Rapport et ayant conclu un accord relatif à la durée du travail au cours de l'année 2018, n'ont pas transmis cet accord à la Branche.
 - (ii) Cette absence d'exhaustivité est confirmée par les réponses apportées par les entreprises au questionnaire diffusé. Sur les 8 entreprises ayant indiqué avoir conclu un accord sur la durée du travail en 2018, une seule entreprise l'a effectivement transmis à la Branche.
- Certaines informations n'ont pu être vérifiées de manière certaine, en particulier concernant la taille des entreprises concernées. En effet, ces informations ne sont pas fréquemment mentionnées dans les accords et ont donc été compilées sur la seule base des informations publiques existantes (site internet de l'entreprise, répertoire INSEE, registre du commerce et des sociétés, etc.).
 - Les commentaires recueillis dans le cadre de l'analyse qualitative tant par le biais des questionnaires que par celui des entretiens ne reflètent que les opinions des personnes interrogées lesquelles représentaient exclusivement¹² la partie patronale lors des négociations de l'accord. En outre, s'agissant des entretiens, comme indiqué ci-dessus, seule une minorité d'entreprises ont répondu favorablement à la demande d'entretien formulée par le Prestataire.
 - Certains aménagements du temps de travail mis en place de manière ponctuelle afin de répondre à une problématique concrète ou conjoncturelle par le biais d'accords spécifiques (tels que des accords dits de performance collective) n'ont pas fait l'objet d'une analyse dans le cadre du Rapport.
 - Les statistiques présentées dans le Rapport ont parfois été établies sur la base d'échantillons assez réduits. Les conclusions tirées sur la base de ces statistiques doivent donc être relativisées.

Compte tenu des éléments qui précèdent, le Rapport ne saurait être interprété comme présentant avec exactitude et exhaustivité l'ensemble des accords négociés par les entreprises au sein de la Branche en 2018 et portant sur la durée du travail et les congés. En outre, la portée de certaines des constatations qu'il formule doit être appréhendée à l'aune des considérations ci-dessus en particulier concernant la base limitée sur laquelle elles sont fondées.

¹²A l'exception d'un entretien pour lequel la personne interrogée avait participé à la négociation de l'accord analysé en qualité de délégué du personnel / délégué syndical.

Recommandations relatives à la méthodologie pour la préparation des futurs rapports annuels de la CPPNI :

- ↪ Renforcer la communication auprès des entreprises de la Branche, en particulier des entreprises adhérentes, concernant l'importance du rapport annuel de la CPPNI et ses enjeux afin d'atteindre un taux de transmission des accords conclus plus important et d'aboutir à une plus grande disponibilité des entreprises sollicitées dans le cadre de la rédaction du rapport. Sur ce point, la communication pourrait rappeler l'adresse email à utiliser pour transmettre un accord, de même que l'existence de la fiche de dépôt des accords laquelle pourrait être enrichie de certaines informations notamment le secteur d'activité parmi ceux de la Branche (et code NAF).
- ↪ Améliorer la méthode de collecte des accords conclus au sein de la Branche afin de disposer de la base d'analyse la plus exhaustive possible notamment via le renforcement de la communication mentionnée ci-dessus. Le cas échéant, il pourrait être envisagé d'utiliser la base de données du site institutionnel Légifrance bien que cela impliquerait un important travail de recherche et de compilation en amont compte tenu des modalités de fonctionnement de ce site et ne permettrait probablement pas de réaliser une analyse approfondie des accords concernés et de leurs dispositions. L'utilisation de cette base pourrait être alternativement limitée aux seuls fins d'analyse statistique quantitative.
- ↪ Réfléchir aux outils et chiffres (notamment, le cas échéant, via la fiche de dépôt des accords) pouvant permettre de confronter efficacement les constatations résultant de l'analyse des accords avec la concurrence et les conditions de travail au sein de la Branche.

Les constatations du Rapport sont présentées de façon linéaire en débutant par le processus de négociation (**Partie II**) puis en développant le contenu des accords analysés (**Partie III**) avant d'aborder le sujet de la mise en œuvre des accords (**Partie IV**).

PARTIE II : LE PROCESSUS DE NEGOCIATION

I. RAPPEL DU CADRE LEGAL

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'entreprise¹³. Ces modalités diffèrent selon que l'entreprise est pourvue d'un délégué syndical ou non et selon son effectif.

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

En présence d'au moins un délégué syndical, sont seuls habilités à négocier et conclure des accords collectifs avec l'employeur les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives¹⁴. L'employeur ne peut pas négocier avec d'autres interlocuteurs.

Deux modalités de conclusion d'un accord collectif d'entreprise existent dans un tel cas :

- La conclusion d'un accord majoritaire à 50% :

L'accord collectif est valable s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs aux dernières élections professionnelles.

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

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

B. La négociation dans les entreprises dépourvues de 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.

¹³ Il convient de préciser que naturellement les mêmes règles s'appliquent à la conclusion d'accord d'établissement.

¹⁴Art. L. 2232-16 C. trav.

1. Dans les entreprises de plus de 50 salariés

L'employeur peut négocier, dans cet ordre de priorité, avec : des élus mandatés par une organisation syndicale¹⁵, des élus non mandatés¹⁶ ou des salariés mandatés par une organisation syndicale¹⁷.

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 collectif¹⁸.
- 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.

2. 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 mandatés¹⁹.

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.

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 salariés²⁰.

¹⁵ Art. L. 2232-24 C. trav.

¹⁶ Art. L. 2232-25 C. trav.

¹⁷ Art. L. 2232-26 C. trav.

¹⁸ 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.

¹⁹ Art. L. 2232-23-1 C. trav.

²⁰ Art. L. 2232-23 C. trav.

3. Dans les entreprises de moins de 11 salariés

Les ordonnances Macron ont prévu un nouveau mode de conclusion des accords collectifs dans les entreprises employant moins de 11 salariés : l'approbation des salariés par référendum²¹.

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 type 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 moyens²².

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

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

²¹Art. L. 2232-21 C. trav.

²²Art. L. 2232-10-1 C. trav.

TABLEAU DE SYNTHÈSE

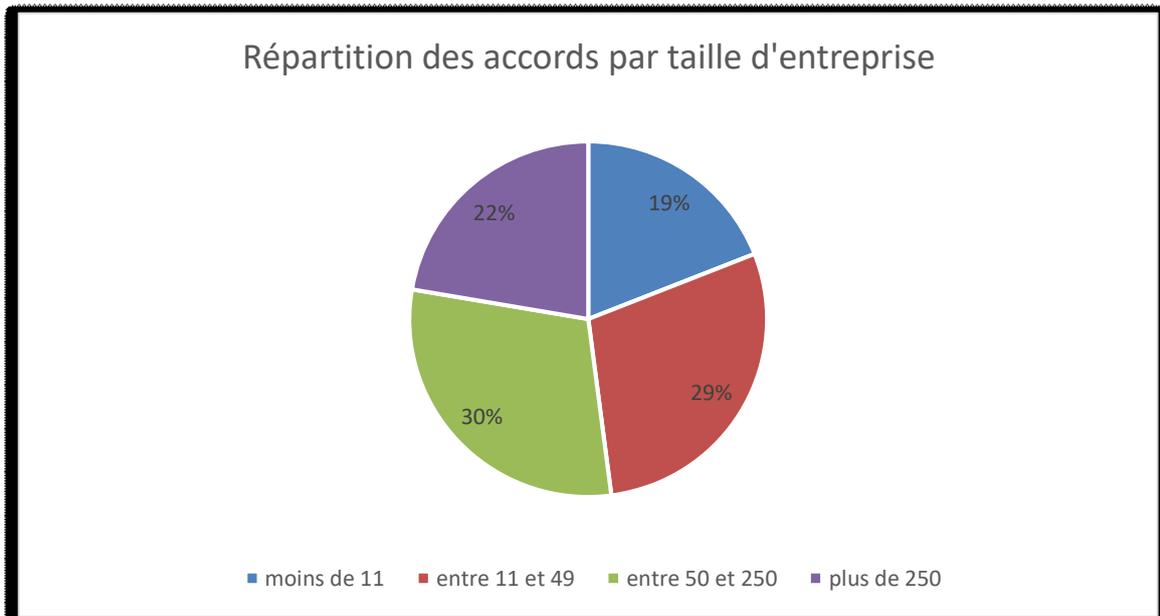
Taille de l'entreprise	Conditions de conclusion	Thèmes	Conditions de validité	Priorité
Entreprises de 50 et plus pourvues de DS²³	Avec les DS	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR ²⁴ aux dernières élections	-
	Avec les DS	Ensemble des thèmes 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	-

²³Délégués Syndicaux.

²⁴Organisation Syndicale Représentative.

II. ANALYSE QUANTITATIVE RELATIVE AU PROCESSUS DE NEGOCIATION

- La répartition des accords analysés par taille d'entreprise

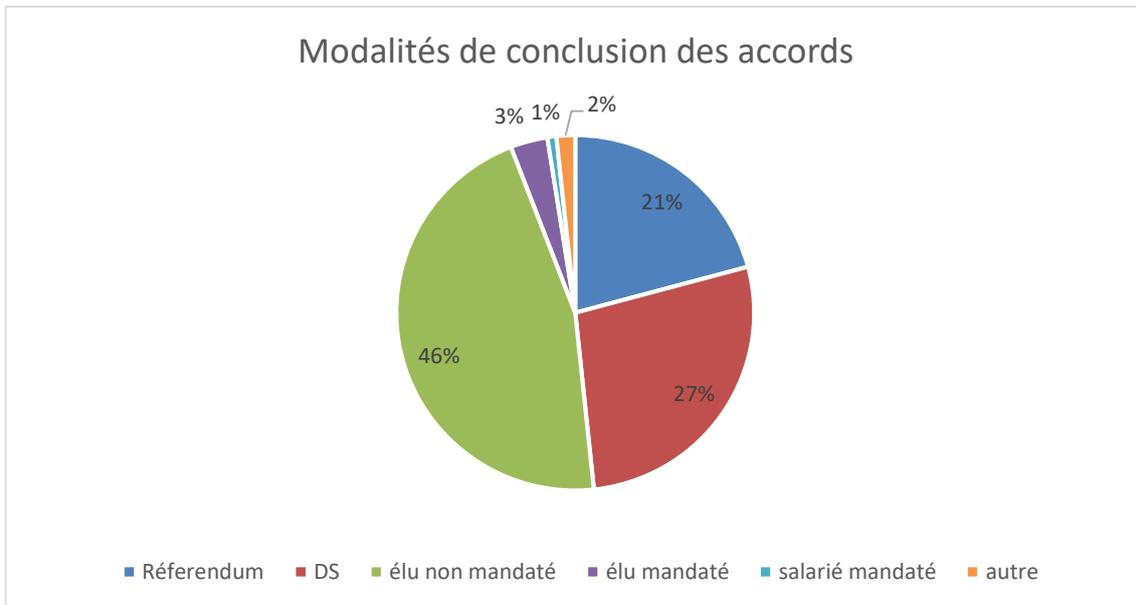


Grille de lecture : 19% des accords analysés ont été conclus par des entreprises de moins de 11 salariés.

Les accords analysés ont été conclus pour près de la moitié (48%) dans des entreprises de moins de 50 salariés et pour un peu plus de la moitié (52%) dans des entreprises de 50 salariés et plus.

Les entreprises de moins de 11 salariés semblent s'être rapidement emparées de la nouvelle possibilité qui leur est offerte de conclure des accords d'entreprise en les faisant approuver par les salariés à la majorité des deux tiers : elles représentent 19% des accords analysés.

- **Les modalités de conclusion des accords**



Grille de lecture : 21% des accords analysés ont été approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum.

Précisions relatives à la légende du graphique :

- Les accords conclus avec des délégués syndicaux sont des accords majoritaires conclus avec des délégués syndicaux ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs aux dernières élections professionnelles (aucun accord revu n'a été conclu avec des délégués syndicaux ne recueillant que 30% puis approuvés par la majorité des salariés).
- La catégorie « autre » correspond à des modalités de conclusion d'accords hybrides ne correspondant pas strictement aux dispositions légales. Deux accords analysés ont par exemple été signés par des élus non mandatés (titulaires dans l'un, titulaires et suppléants dans l'autre) puis soumis à l'approbation des salariés par référendum à la majorité des deux tiers, ce qui n'était pas légalement requis mais semble avoir été fait pour s'assurer de l'adhésion des salariés à cet accord.

Un accord revu a par ailleurs été approuvé par les salariés consultés à la majorité des deux tiers qui ont ensuite mandaté deux « délégués ad hoc » pour formellement signer l'accord (les accords adoptés par référendum présentant la particularité habituellement de ne pas comporter de signature autre que celle du représentant de l'employeur, l'adhésion des salariés étant établie par le procès-verbal de consultation joint à l'accord).

Les accords analysés ont été principalement conclus avec des élus non mandatés (46%), des délégués syndicaux (27%) et par référendum auprès des salariés de l'entreprise (21%). Sont par ailleurs peu nombreux les accords conclus avec des élus mandatés (3%) ou des salariés mandatés (1%), le mandatement par des organisations syndicales rencontre peu de succès.

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

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

Taux de signature des organisations syndicales

Organisations syndicales	Taux de signature
CFDT	63%
CFE-CGC	54%
CFTC	36%
CGT	39%
FO	27%
UNSA	6%

Grille de lecture : 63% 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.**

Le Prestataire ne sachant pas quelles sont les organisations syndicales présentes au sein de chaque entreprise ayant conclu un des accords analysés, il n'est pas en mesure 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).

III. ANALYSE QUALITATIVE RELATIVE AU PROCESSUS DE NEGOCIATION

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

- **La négociation relative à la durée du travail** (qu'elle ait conduit à la conclusion d'un accord ou non) **est très majoritairement considérée comme prioritaire par les entreprises.** Il s'agit d'ailleurs souvent du seul sujet ayant fait l'objet de négociations au sein des entreprises interrogées au cours de l'année 2018.
- **Cette négociation semble être souvent initiée à la suite d'un élément déclencheur clairement identifié.** Plusieurs entreprises interrogées ont ainsi expliqué que du fait de leur croissance elles cherchaient à « se professionnaliser », notamment en adoptant un cadre collectif adapté à leur organisation et conforme d'un point de vue juridique.

D'autres entreprises ont expliqué que cette négociation faisait suite à un contentieux prud'homal ou à des réclamations de salariés notamment concernant le paiement d'heures supplémentaires, à une visite de l'inspection du travail, au départ du fondateur de la société, à une cession, à l'acquisition de la société qui fait désormais partie d'un nouveau groupe, à une fusion entre deux sociétés, etc.

- **Les modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ne semblent pas toujours suffisamment connues des entreprises.** Les entreprises ne paraissent pas toutes connaître les possibilités qui s'offrent à elles en matière de négociation collective dérogatoire en l'absence de délégué syndical, ce qui est susceptible de créer des distorsions de concurrence entre celles qui négocient un accord relatif à la durée du travail pour adapter leur organisation à leurs contraintes opérationnelles et celles qui ignorent que cette faculté leur est ouverte.
- **La durée de la négociation est très variable d'une entreprise à une autre mais la plupart des accords sont signés après une longue période de négociations** ayant impliqué la tenue de multiples réunions.
- **De nombreux interlocuteurs ont relevé que les sujets relatifs à la durée du travail étaient très techniques et ardu**s ce qui présente plusieurs conséquences.

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

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

- **Les salariés de l'entreprise sont impliqués de diverses manières dans le processus de négociation.** Plusieurs entreprises ayant adopté un accord relatif à la durée du travail par voie de référendum ont expliqué avoir largement impliqué les salariés en organisant des réunions avec eux pour leur soumettre le projet d'accord, en leur accordant parfois du temps pour se réunir et en discuter, puis en prenant note de leurs commentaires ou revendications et en modifiant, le cas échéant, le projet d'accord pour en tenir compte. Plusieurs entreprises de plus grande taille n'ayant pas procédé à un référendum pour adopter leur accord ont néanmoins indiqué avoir malgré tout réuni les salariés concernés pour évoquer directement avec eux le contenu du projet d'accord.

Préconisations relatives au processus de négociation

- **Préconisation générale :**

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

A cet effet, il pourrait être envisagé l'organisation de réunions de formation pour les entreprises de la Branche relatives aux spécificités de la Branche en matière de durée du travail²⁵.

- **Recommandations à la Branche :**

Afin de faciliter le processus de négociation en matière de durée du travail pour les entreprises de la Branche cette dernière pourrait notamment envisager :

- ↳ La diffusion d'une note décrivant de façon détaillée et pratique les différentes modalités de négociation dérogatoire.
- ↳ La diffusion d'un « kit » permettant aux entreprises de moins de 11 salariés d'organiser facilement un référendum auprès du personnel pour leur soumettre un projet d'accord.
- ↳ La négociation d'un accord-type relatif à la durée du travail qui serait applicable au sein des entreprises de moins de 50 salariés adhérentes à l'une des organisations professionnelles signataires.

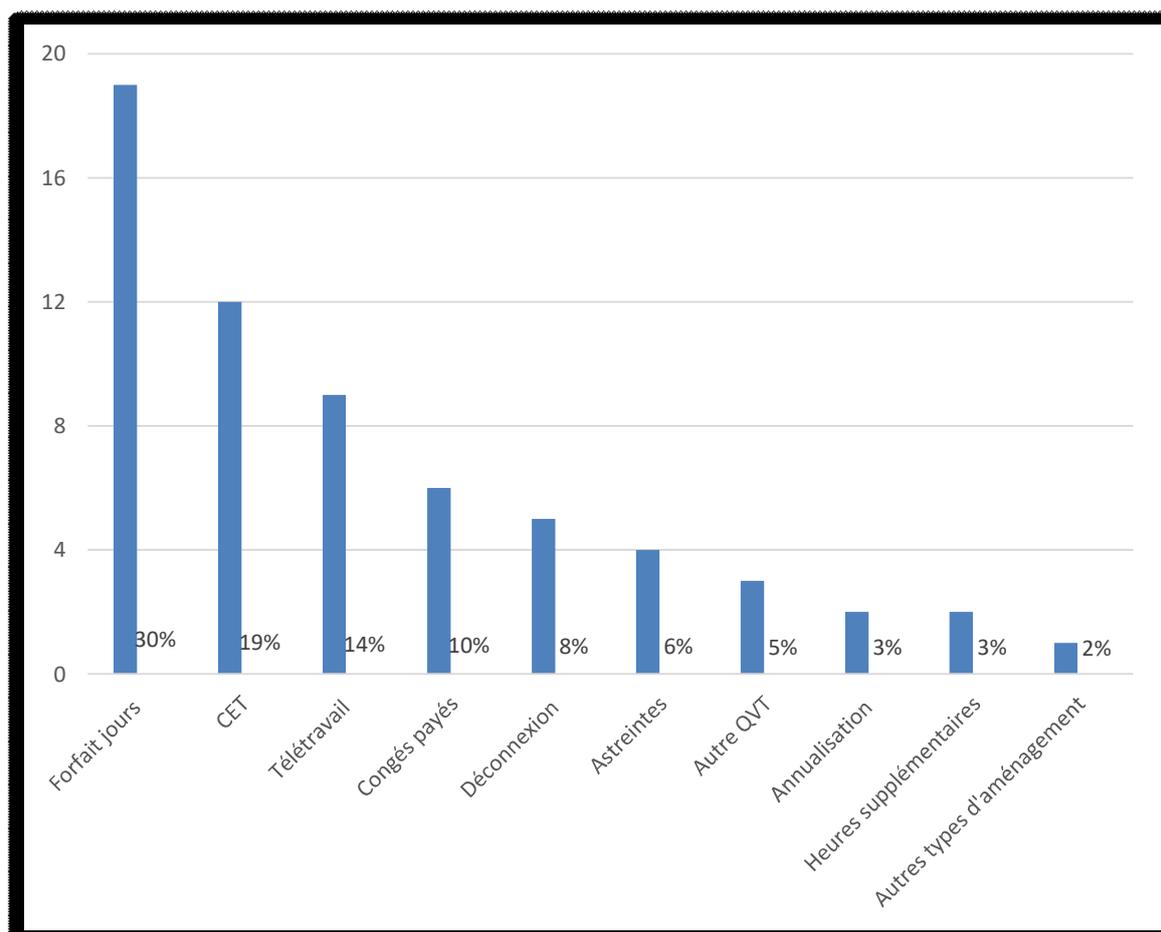
²⁵Comme suggéré par certaines entreprises consultées notamment sur le point de savoir quel appui technique elles attendent de la Branche.

PARTIE III : LE CONTENU DES ACCORDS ANALYSES

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

- celle relative aux types d'aménagement de la durée du travail prévus reflétant l'organisation mise en place et qui regroupe les forfaits annuels en jours, les aménagements sur une période supérieure à la semaine, les forfaits atypique (de type modalité de 2 de la Branche) et les dispositions relatives au temps partiel **(I)** ;
- celle relative aux contraintes particulières en matière de durée du travail qui regroupe les dispositions relatives aux heures supplémentaires, au travail le samedi et/ou le dimanche, au travail de nuit et aux astreintes **(II)** ;
- celle relative à la qualité de vie au travail entendue au sens large pouvant avoir un impact en termes de durée du travail et qui regroupe les dispositions relatives aux congés payés, au compte épargne temps, aux déplacements, au droit à la déconnexion, au télétravail, ou à d'autres sujets (tels que le don de congés et/ou jours de repos pour enfant malade) **(III)**.

Avant de faire une présentation détaillée des accords analysés sur la base de ces trois catégories, il a paru utile de mettre en avant les thèmes sur les lesquels les entreprises ont conclu des accords monothématiques.

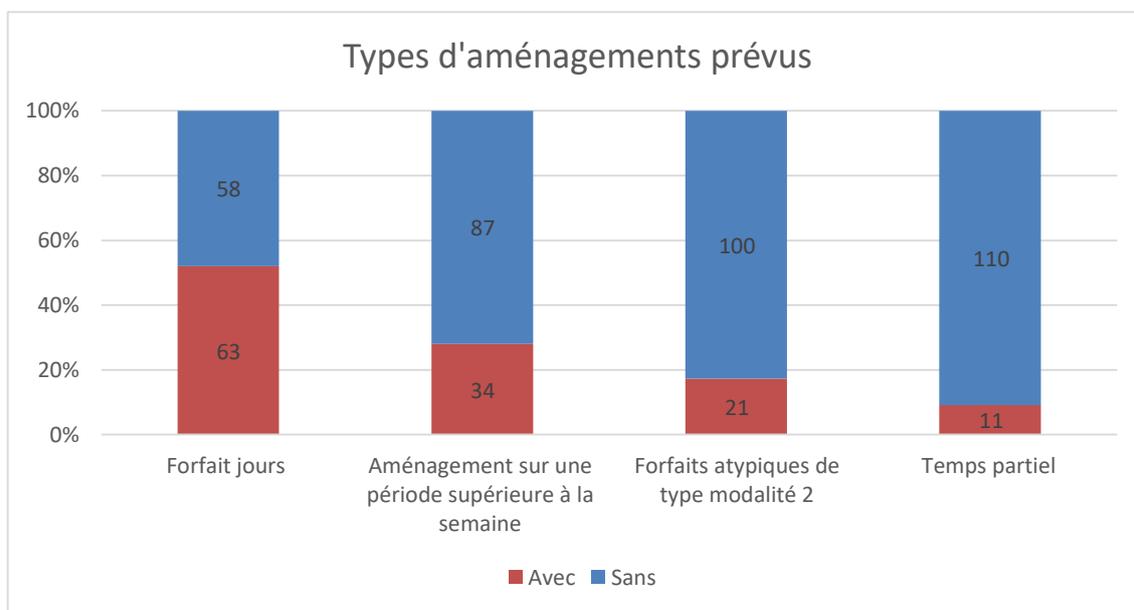


Grille de lecture : 19 accords analysés contiennent uniquement des dispositions relatives au forfait jours, ce qui représente 30% des accords monothématiques.

Cette grille d'analyse permet de faire ressortir les sujets pour lesquels a priori les entreprises sont prêtes à ouvrir des négociations et à conclure un accord portant sur un unique thème et qui doivent donc revêtir une certaine importance dans le cadre de leur organisation.

Le forfait jours figure en première place parmi ces sujets d'importance, avec 19 accords analysés qui contiennent uniquement des dispositions relatives au forfait jours. Suivent le compte épargne temps (12 accords analysés) puis le télétravail (9 accords analysés), les congés payés (6 accords analysés), la déconnexion (5 accords analysés) et les astreintes (4 accords analysés).

I. LES TYPES D'AMENAGEMENTS DE LA DUREE DU TRAVAIL PREVUS



Grille de lecture : Sur 121 accords analysés, 63 contiennent des dispositions relatives au forfait jours, ce qui représente plus de 52% des accords analysés. Sur 121 accords analysés, 34 contiennent des dispositions relatives à un aménagement sur une période supérieure à la semaine, soit plus de 28% des accords analysés.

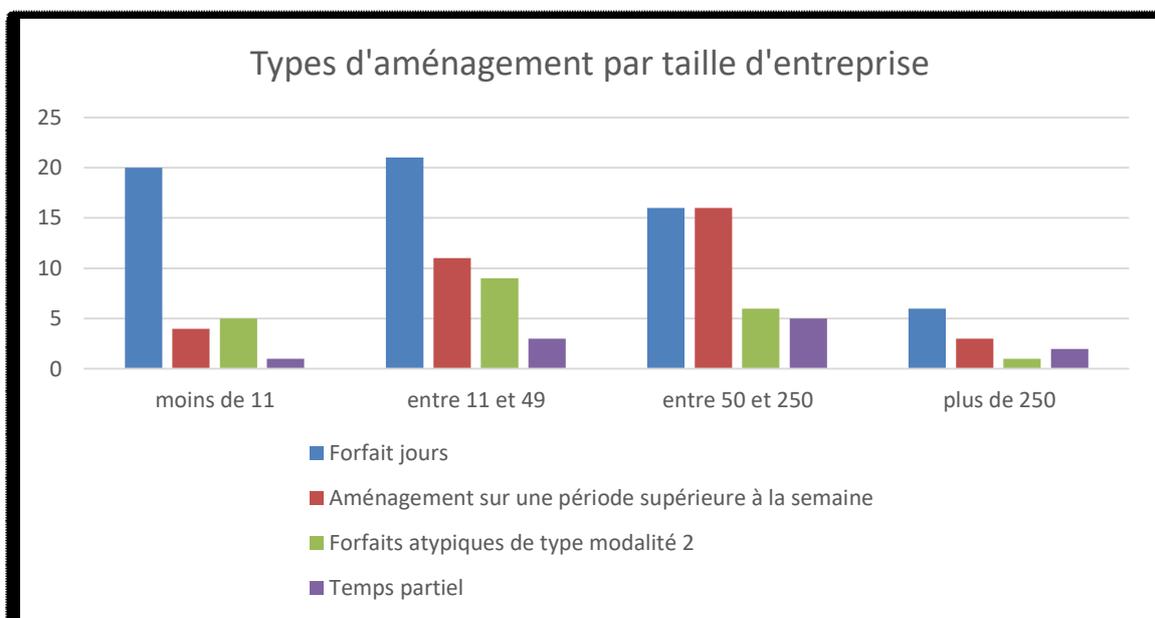
Il apparaît, à la lecture de ce graphique, que le forfait jours est l'aménagement plébiscité par les entreprises. **Plus de la moitié des accords analysés contiennent ainsi des dispositions relatives au forfait jours.**

Il ne doit pas être oublié qu'un seul accord peut prévoir plusieurs types d'aménagement de la durée du travail. Ainsi, 23 accords analysés prévoient à la fois des dispositions relatives au forfait jours et un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail.

Il ressort de la revue des accords analysés mais aussi des entretiens menés et de l'analyse des réponses reçues au questionnaire qu'en cas de coexistence entre ces deux dispositifs d'aménagement de la durée du travail, les entreprises essaient souvent de prévoir un nombre équivalent de jours non travaillés dans le cadre du forfait jours et de jours de repos supplémentaires dans le cadre de l'aménagement pluri-hebdomadaire pour limiter au maximum les différences entre les deux régimes.

Il a été porté à l'attention du Prestataire que la coexistence entre ces deux dispositifs était susceptible de poser des difficultés en termes de climat social. Plusieurs entreprises relèvent ainsi que le fait d'être soumis à un forfait jours pouvait être considéré comme conférant un certain « statut social » alors qu'à l'inverse le fait de décompter ses heures de travail serait mal vécu par certains salariés. Il a également été relevé que dans certains secteurs, les salariés dont le temps de travail est décompté en heures ont parfois le sentiment que leurs collègues au forfait jours jouissent de davantage de liberté et travaillent en réalité moins qu'eux.

Cette situation peut notamment poser problème lorsque les types de population concernées sont en réalité assez similaires et partagent des conditions de travail très proches. A l'inverse, lorsque les aménagements différents concernent des salariés aux situations et conditions de travail distinctes, cette coexistence semble mieux acceptée.



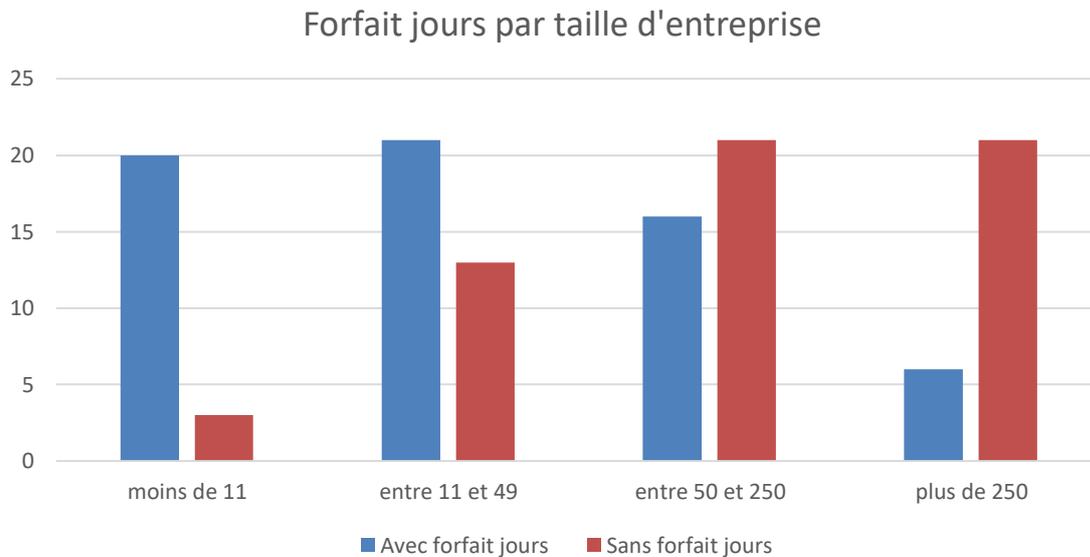
Grille de lecture : 20 entreprises de moins de 11 salariés ont conclu un accord comportant des dispositions relatives au forfait jours ainsi que 21 entreprises entre 11 et 49 salariés, 16 entreprises entre 50 et 250 salariés et 6 entreprises de plus de 250 salariés.

Les accords conclus par de très petites, petites et moyennes entreprises contiennent davantage de dispositions relatives au forfait jours que les accords conclus par des entreprises de plus grande taille.

Ainsi, 67 entreprises de moins de 250 salariés ont conclu un accord comportant des dispositions relatives au forfait jours en 2018 alors que ce n'est le cas que de 6 entreprises de plus de 250 salariés.

En ce qui concerne les aménagements de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, ils sont peu utilisés par les entreprises de moins de 11 salariés (seules 4 d'entre elles ont conclu un accord comportant ce type d'aménagement en 2018) **et par les entreprises de plus de 250 salariés** (seules 3 d'entre elles ont conclu un accord comportant ce type d'aménagement en 2018). **Ce type d'aménagement est en revanche plus fréquent dans les entreprises de 11 à 49 salariés** (11 d'entre elles ont conclu un accord comportant ce type d'aménagement en 2018) **et surtout dans les entreprises de 50 à 250 salariés** (16 d'entre elles ont conclu un accord comportant ce type d'aménagement en 2018).

A. Les forfaits annuels en jours



Grille de lecture : Parmi les 34 accords analysés conclus par des entreprises de 11 à 49 salariés, 21 comportent des dispositions relatives au forfait jours et 13 n'en comportent pas.

Ce graphique fait clairement ressortir la place prépondérante que prennent les dispositions relatives au forfait 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 23 accords analysés conclus par des entreprises de moins de 11 salariés, 20 contiennent des dispositions relatives au forfait jours et 3 n'en contiennent pas. A l'inverse, parmi les 27 accords analysés conclus par des entreprises de plus de 250 salariés, 21 accords ne contiennent pas de dispositions relatives au forfait jours et seuls 8 en contiennent.

1. 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 qualification²⁶.

L'employeur est 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 travail.

Selon une étude de la DARES²⁷ publiée en juillet 2015 sur la base de données datant de 2010 (étude qui ne semble pas avoir été mise à jour depuis), 47% des cadres travaillent selon une convention de forfait jours et 80% des salariés en forfait jours sont des cadres.

La mise en place de forfaits jours requiert :

- **D'une part, la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche²⁸**, 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 d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en 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 d'heures ou 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 déconnexion²⁹.

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 organisé³⁰.

- **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).

²⁶Art. L. 3121-61 C. trav.

²⁷Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

²⁸Art. L. 3121-63 C. trav.

²⁹Art. L. 3121-64 C. trav.

³⁰Art. L. 3121-65 C. trav.

Suite à une décision de la Cour de cassation³¹, les partenaires sociaux de la Branche ont renégocié les dispositions relatives au forfait jours et sont parvenus à un accord le 1^{er} avril 2014 [cf. **Annexe n°3**].

2. Les salariés concernés par le forfait jours

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

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- et les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées³².

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

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

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

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

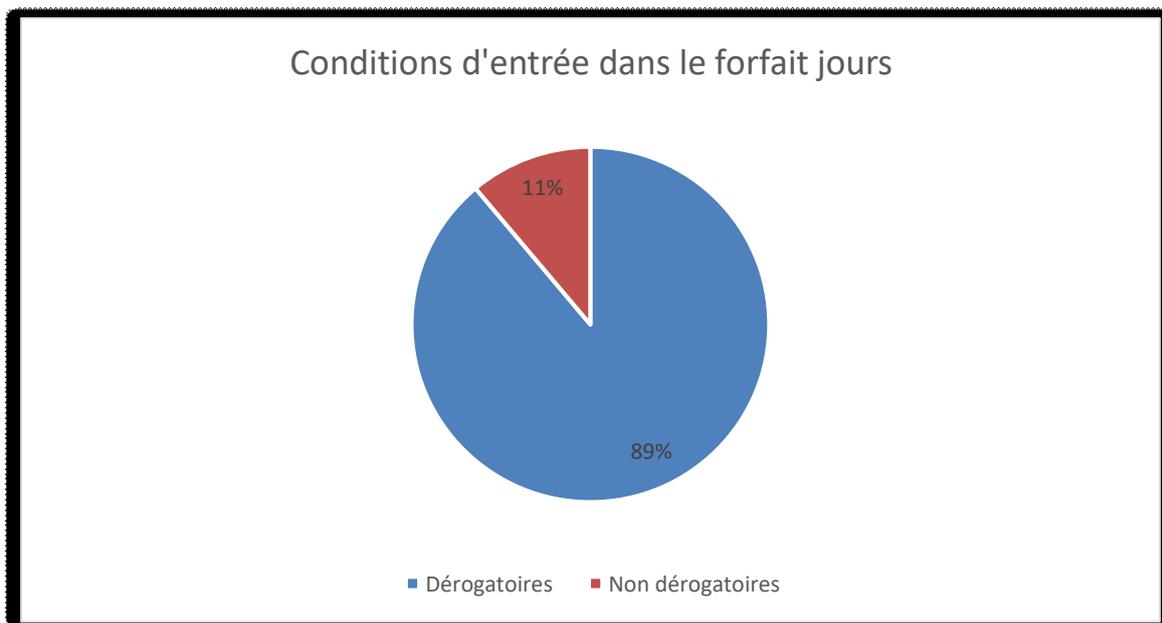
- les salariés qui relèvent au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres et bénéficient d'une rémunération annuelle au moins égale à 120% de leur catégorie ;

³¹Cass. Soc. 24 avril 2013 n°11-28.398

³²Art. L. 3121-58 C. trav.

- 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 près de 80.000 euros en 2018) ;
- ou ceux qui sont mandataires sociaux.

L'étude des accords analysés démontre que la quasi-totalité des entreprises ayant conclu un accord relatif au forfait jours dérogent aux conditions d'entrée dans le forfait jours fixées par la Branche.



Grille de lecture : 89% 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 11% des accords analysés ne dérogent pas aux conditions fixées par l'accord de Branche.

La quasi-intégralité des accords analysés relatifs aux forfaits jours prévoient donc des conditions d'entrée dérogoires par rapport aux dispositions de l'accord de Branche. **Ces accords fixent des limites très diverses d'un accord à un autre.**

Ainsi :

- Certains accords se contentent de reprendre la **définition légale** des salariés susceptibles d'être soumis à une convention de forfait jours, à savoir le fait de disposer d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps (dans certains cas cette définition est reprise s'agissant des cadres uniquement, dans d'autres cas le forfait jours est aussi ouvert aux non-cadres).
- Certains accords assortissent cette définition légale d'une **liste indicative de postes** susceptibles d'être concernés dans l'entreprise.
- D'autres définissent les salariés concernés par cet aménagement en fixant une **liste exhaustive de postes** qui ne peut être amendée que par avenant (certains accords analysés sont d'ailleurs des avenants de ce type).
- Certains accords prévoient que **l'ensemble des cadres** de la société sont éligibles.

- Un certain nombre d'accords fixent une **limite minimale en termes de classification conventionnelle**, prenant ainsi en quelque sorte pour modèle les dispositions de l'accord de Branche bien que cette limite soit en général plus basse (à titre d'exemples : position 1.1 / position 2.1 / position 2.2. / position 2.1 pour les non-cadres / position 3.2 pour les non-cadres).
- Certains accords fixent une classification minimale plus basse que l'accord de Branche et précisent que les salariés au forfait jours doivent percevoir une **rémunération au moins égale à 115 ou 120% du minimum conventionnel de leur classification**, là encore en référence aux dispositions de l'accord de Branche.

Une douzaine d'accords analysés prévoit l'application du forfait jours aux salariés non-cadres remplissant les conditions légales, à savoir ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. A cet égard, les salariés non-cadres itinérants sont parfois explicitement visés.

L'analyse quantitative des accords analysés conduit donc à faire le constat que les entreprises dérogent largement aux conditions d'entrée dans le forfait jours fixées par l'accord de Branche.

Les entretiens menés et l'analyse des réponses reçues au questionnaire permettent de cerner les motivations des entreprises concernées. **Les entreprises ont en effet été nombreuses à indiquer qu'elles considéraient que les conditions fixées par l'accord de Branche étaient « trop contraignantes », « peu réalistes » ou encore « déconnectées de nos réalités économiques » (en particulier en régions) et qu'elles souhaitaient que ces conditions évoluent.**

En effet, les entreprises sont nombreuses à relever que :

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

Cette exigence relative à la classification restreint notamment l'accès du forfait jours aux salariés les moins expérimentés³³.

Plusieurs entreprises ont notamment déploré le fait que les conditions actuelles fixées par l'accord de Branche ne permettent pas d'appliquer le forfait jours aux plus jeunes salariés qui, selon les interlocuteurs interrogés, aspirent à la souplesse et la flexibilité permises par le forfait jours. Certaines ont également regretté ne pas pouvoir soumettre au forfait jours des consultants juniors qui du fait de leur expérience limitée ne sont pas positionnés en position 3, tout en étant soumis aux mêmes contraintes que les consultants plus seniors, à savoir une présence chez le client rendant difficile un décompte horaire du temps de travail.

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

³³ Pour précision, la Convention Collective de Branche prévoit qu'un salarié classé en position 2.3 doit avoir au moins 6 ans d'expérience et la Cour de cassation a pu considérer, dans certaines espèces, qu'*a fortiori*, un salarié classé en position 3 devait également avoir au minimum 6 ans d'expérience (voir notamment en ce sens : Cass. Soc. 3 novembre 2011 n°10-14.637).

Pour information, ce salaire minimum correspond, sur la base de l'avenant de Branche n°44 du 30 mars 2017 qui était applicable en 2018, à une rémunération mensuelle brute de 4.167,72 euros, soit une rémunération annuelle brute de 50.012,64 euros.

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

Convention Collective Nationale	Définition des salariés éligibles au forfait jours	Salaire minimum correspondant
CCN des Banques	Peuvent être soumis à un forfait jours les cadres autonomes une liste de postes susceptibles de relever de cette catégorie est prévue, à savoir les cadres des équipes de direction des directions fonctionnelles et d'exploitation, les cadres de l'inspection, les cadres de l'audit, les cadres responsables de points de vente, les cadres des activités de banque de marché et/ou d'investissement, les cadres experts, les cadres commerciaux, les cadres responsables de projet, et enfin les cadres responsables de points de vente et les cadres commerciaux lorsqu'ils ne sont pas occupés selon l'horaire collectif de travail applicable au sein du point de vente, du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.	-
CCN des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie	Peuvent être soumis à une convention de forfait jours les cadres de niveau 13 ou dont la fonction contractuelle est classée à un coefficient supérieur à 76 ainsi que les non-cadres classés au minimum au coefficient 190 pour les fonctions de montage sur chantiers extérieurs, 215 pour les fonctions itinérantes, de technicien de bureau d'études et de maintenance industrielle extérieure ou de SAV et enfin au coefficient 240 pour les fonctions d'agent de maîtrise.	Les minima conventionnels sont revalorisés de 30% pour les salariés au forfait jours dans cette branche. Le salaire minimum associé au coefficient le plus bas permettant de soumettre un salaire à une convention de forfait annuel en jours est toutefois bien plus bas que dans la Branche. A titre d'exemple, le salaire annuel minimum correspondant au coefficient 80 chez les cadres s'élèvent ainsi, en 2019, à <u>29.230 euros bruts</u> ³⁴ .

³⁴Sur la base des minima conventionnels applicables en 2018.

Convention Collective Nationale	Définition des salariés éligibles au forfait jours	Salaire minimum correspondant
<p>CCN des Experts-Comptables et Commissaires aux Comptes</p>	<p>Relèvent de la catégorie des cadres autonomes susceptibles de conclure des conventions de forfait jours les cadres de niveau 2 (N2) « conception et animation » et de niveau 1 (N1) « direction » de la classification des emplois, les titulaires du diplôme d'expertise comptable non-inscrits à l'Ordre des experts-comptables et/ou les titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions de commissaire aux comptes non-inscrits à la compagnie des commissaires aux comptes ainsi que tout autre cadre justifiant d'au moins 2 ans d'expérience dans la qualification requise pour occuper les fonctions et dont le degré d'autonomie est comparable à celui des cadres des niveaux supérieurs.</p>	<p>Le salaire annuel minimum correspondant à la classification minimale indiqué est bien plus faible que dans la Branche. A titre d'exemple, le minimum conventionnel correspondant à une classification 450 de niveau 2 (la plus basse) s'élève à <u>36.600 euros bruts</u>³⁵.</p>
<p>CCN du Bâtiment³⁶</p>	<p>Les salariés susceptibles d'être soumis à une convention de forfait jours sont les ingénieurs et cadres ayant des responsabilités particulières d'encadrement, de maintenance, de gestion ou d'expertise technique.</p>	<p>-</p>
<p>Accord-type conclu dans la branche des industries pharmaceutiques pour les entreprises de moins de 50</p>	<p>Peuvent être éligibles au forfait jours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les non-cadres autonomes (relevant au minimum du groupe 4 de la classification et exerçant une activité dans les familles de métiers suivantes : commercialisation-diffusion et promotion ; attachés de recherche clinique) et cadres autonomes ; - OU les cadres autonomes uniquement. 	<p>Le salaire annuel minimum correspondant à la classification minimale indiqué est bien plus faible que dans la Branche. Ainsi, le minimum conventionnel correspondant à une classification de groupe 4A pour les salariés non-cadres s'élève à <u>21.945 euros bruts</u>³⁷.</p>

³⁵Sur la base des minima conventionnels applicables en 2018.

³⁶Dont les dispositions relatives au forfait jours ont été invalidées par la Cour de cassation par un arrêt du 11 juin 2014 (pourvoi n°11-20.985) au motif qu'elles n'étaient pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé, et donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

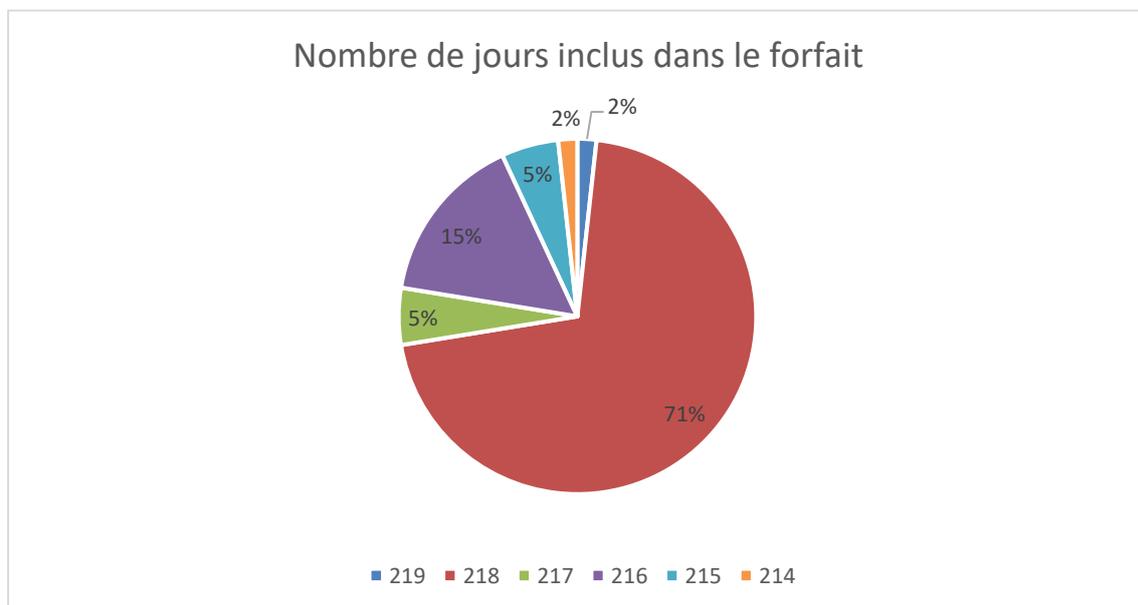
³⁷Sur la base des minima conventionnels applicables en 2018.

Il a par ailleurs été porté à l'attention du Prestataire, à l'occasion des entretiens, que la notion d'« autonomie » permettant, sur la base de la définition légale, de départager les salariés éligibles aux forfaits jours de ceux qui ne le sont n'est pas toujours bien comprise et suscite beaucoup d'interrogations.

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

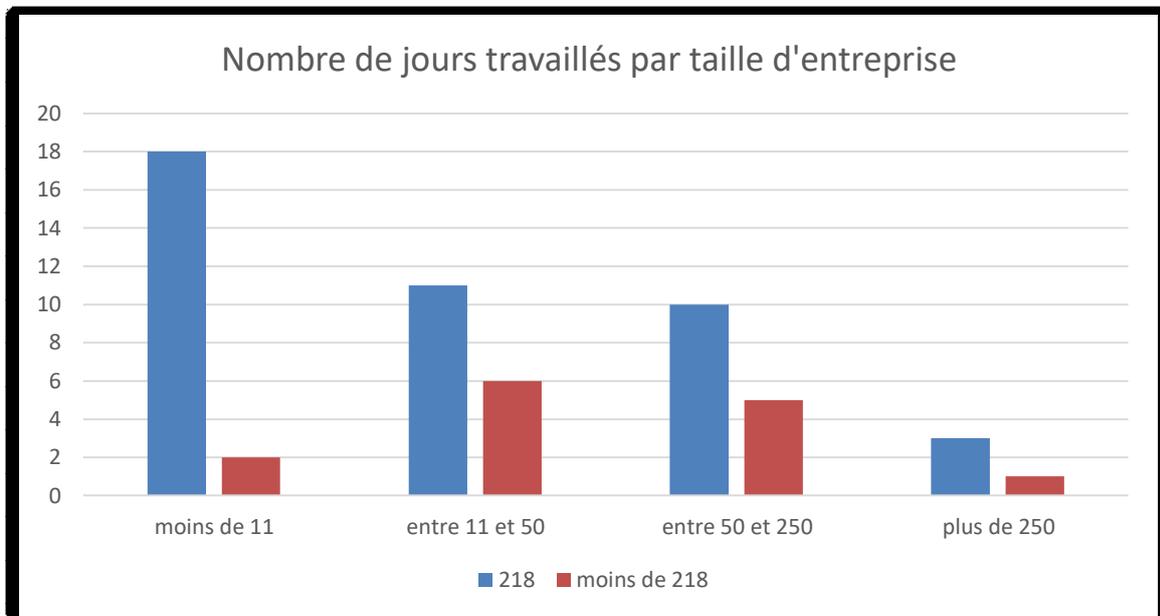
3. Les rythmes de travail du forfait jours

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



Grille de lecture : 71% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent le nombre de jours travaillés à 218. 2% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent le nombre de jours travaillés à 214.

³⁸Art. L. 3121-64 C. trav.



Grille de lecture : Sur les 20 accords analysés conclus par des entreprises de moins de 11 et comportant des dispositions relatives au forfait jours, 18 fixent le nombre de jours travaillés à 218 et 2 à moins de 2018.

Précision relative à ces deux graphiques : Le nombre de jours travaillés n'est pas toujours précisé dans les accords analysés. Certains accords analysés sont des avenants à des accords déjà existants qui modifient simplement les conditions requises pour qu'un salarié puisse être soumis à une convention de forfait jours (en actualisant une liste exhaustive de postes par exemple).

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les accords fixant une durée du travail inférieure à 218 jours sont très minoritaires. La répartition entre les accords fixant une durée du travail égale ou inférieure à 218 jours est plus équilibrée dans les entreprises entre 11 et 49 salariés ou entre 50 et 250 salariés.

4. Les garanties du forfait jours

Comme évoqué précédemment, le dispositif de forfaits jours est assorti de garanties permettant de protéger la santé et la sécurité des salariés concernés.

L'employeur est ainsi tenu de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié soumis à une convention de forfait jours est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail³⁹.

Par ailleurs, les accords collectifs instituant un forfait jours doivent en principe prévoir les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié, les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ainsi que les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion⁴⁰.

³⁹Art. L. 3121-60 C. trav.

⁴⁰Art. L. 3121-64 C. trav.

A cet égard, le Code du travail prévoit des dispositions supplétives : (i) l'établissement **d'un document de contrôle** faisant apparaître les jours (et demi-journées) travaillés, (ii) le respect **des repos effectifs** et (iii) *a minima* la réalisation **d'un entretien individuel annuel** doit se tenir avec chaque salarié au forfait jours⁴¹.

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

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

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

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

Par ailleurs, un des accords analysés prévoit la réalisation d'un sondage semestriel par la direction auprès des salariés en forfait jours afin « *d'évaluer la charge de travail ressentie* ».

Enfin, certains accords prévoient des dispositifs d'alerte spécifiques liés à l'obligation de déconnexion des outils de communication à distance que le salarié peut activer lorsqu'il est confronté à une difficulté dans la mise en œuvre de cette obligation, par exemple en cas d'utilisation récurrente pendant des plages horaires de repos, de congés ou, plus généralement des plages horaires susceptibles d'avoir des impacts sur la santé ou la vie personnelle et familiale du salarié.

⁴¹Art. L. 3121-65 C. trav.

Préconisation relative au forfait jours

Le Rapport permet de conclure que les conditions d'entrée dans le forfait jours fixées par la Convention Collective de Branche sont très exigeantes et restrictives, ce qui conduit un nombre important de sociétés à y déroger par accord collectif d'entreprise et/ou à indiquer qu'elles attendent une évolution de la Branche sur ce point.

Une fois ce constat fait, il revient aux partenaires sociaux de la Branche de décider s'ils souhaitent, en toute connaissance de cause, maintenir ces conditions ou s'ils envisagent de les faire évoluer.

En toute hypothèse, la notion d'autonomie du salarié éligible au forfait jours mériterait d'être précisée, notamment en rappelant qu'il s'agit d'une autonomie dans l'organisation de son temps de travail (et non pas une autonomie plus générale dans ses fonctions).

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

1. Rappel des règles légales et conventionnelles

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

Cet aménagement du temps de travail implique de ne pas compter le temps de travail dans le cadre hebdomadaire de droit commun mais sur une période de référence pouvant varier de quelques semaines à 3 ans⁴² depuis les ordonnances Macron en fonction du fondement de cet aménagement (accord collectif d'entreprise, accord de branche ou décision unilatérale de l'employeur).

Il est mis en place par accord collectif d'entreprise ou, à défaut de branche⁴³.

Cet accord doit prévoir⁴⁴ :

- la période de référence qui ne peut excéder un an en cas d'accord entreprise.
- les conditions et délais de prévenance (lequel doit être raisonnable) des changements de durée ou d'horaires de travail. A défaut d'accord, ce délai de prévenance est fixé à 7 jours⁴⁵.
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

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

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

⁴³ Il est possible de mettre en place un tel aménagement de manière unilatérale dans la limite de 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de 4 semaines pour les autres (Art. L. 3121-45 C. trav.).

⁴⁴ Art. L. 3121-44 C. trav.

⁴⁵ Art. L. 3121-47 C. trav.

De même, constituent des heures supplémentaires⁴⁶:

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

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

La Convention Collective de Branche [**cf. Annexe n°4**] prévoit uniquement dans le cadre de la modalité 1 que la durée annuelle est fixée à 1610 heures (ou une durée inférieure fixée par accord) sur une période de 12 mois consécutifs⁴⁷. Cette durée peut être atteinte via :

- l'attribution de jours disponibles (sans toutefois que leurs modalités de calcul et/ou d'attribution ne soient précisées)⁴⁸ ;
- une modulation faisant l'objet d'une programmation trimestrielle pour laquelle la limite haute hebdomadaire est fixée à 46 heures (43 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives) et la limite basse est fixée à 28 heures. Elle peut être mise en place après information des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés de l'entreprise.⁴⁹

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 :

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

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

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

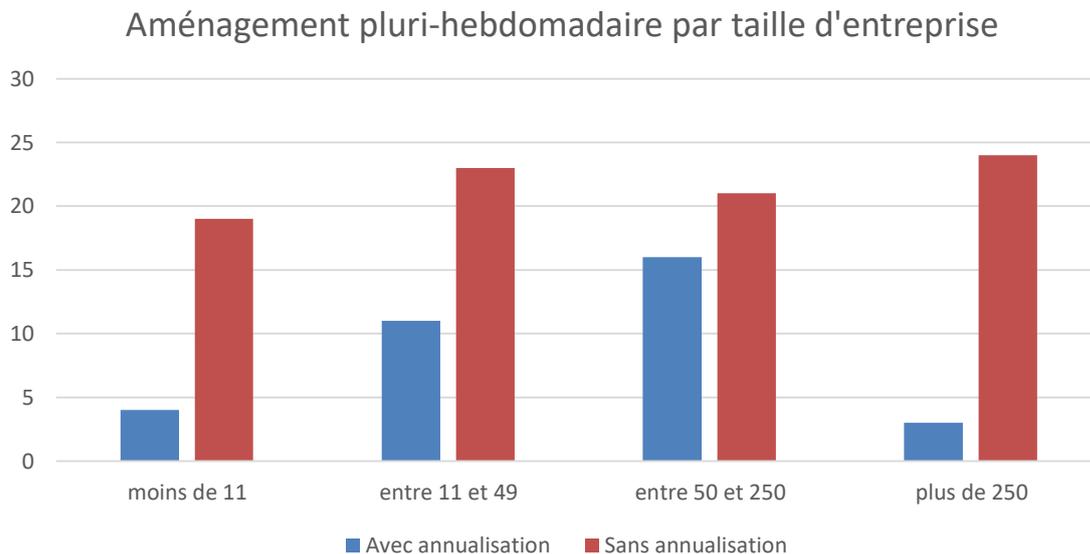
⁴⁸Article 1– Chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 conclu au sein de la Branche.

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

2. Aménagements pluri-hebdomadaires prévus par les accords analysés

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

Le graphique ci-dessous permet de constater que les petites et moyennes entreprises sont davantage séduites par ce type d'aménagement que les très petites entreprises (moins de 11 salariés) ou les plus grandes entreprises (plus de 250 salariés).



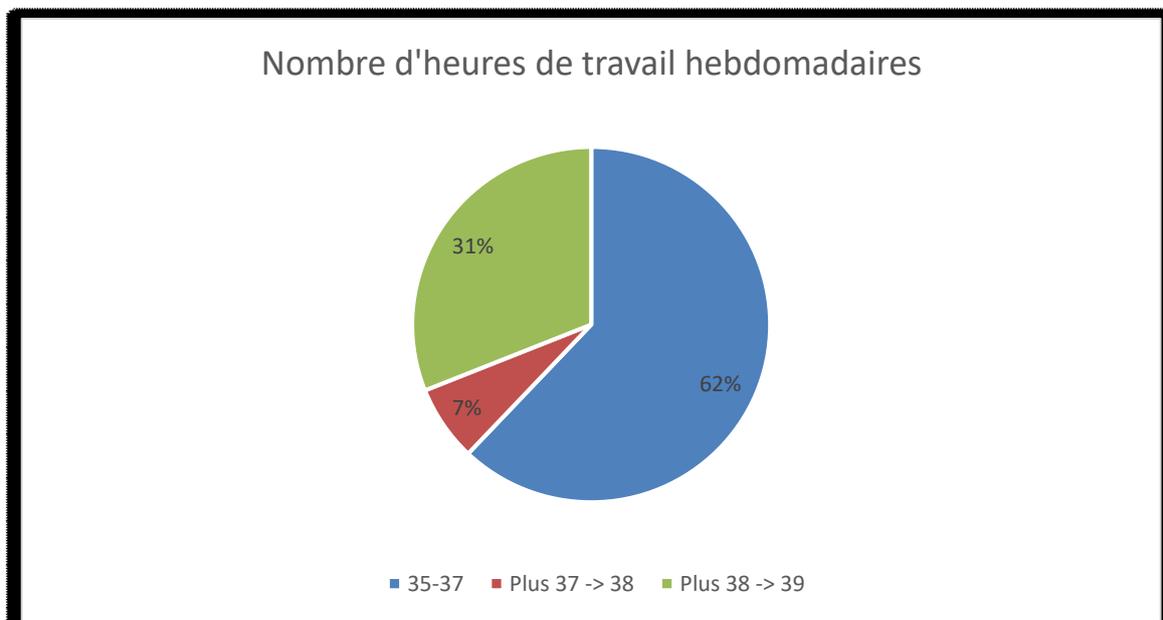
Grille de lecture : Moins de 5% des entreprises de moins de 11 salariés ayant conclu un accord portant sur l'aménagement du temps de travail en 2018 ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail – Plus de 15% des entreprises employant entre 50 et 250 salariés et ayant conclu un accord portant sur l'aménagement du temps de travail en 2018 ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail.

La quasi intégralité des accords analysés (près de 95%) mettant en place des aménagements pluri-hebdomadaires du temps de travail fixe une période de référence égale à l'année.

Seuls 2 des accords analysés (environ 5%) fixent une période de référence d'une durée inférieure :

- le trimestre (le Prestataire a pu échanger avec l'entreprise ayant conclu l'accord correspondant et il apparaît que le trimestre a été choisi comme période de référence car cela semblait plus simple en termes de gestion des jours de repos supplémentaires et des absences) ;
- le semestre.

L'ensemble des accords analysés prévoit 1607 heures comme limite annuelle (ou 35 heures sur une période inférieure pour les 2 entreprises mentionnées ci-dessus) et une limite haute hebdomadaire d'heures de travail.



Grille de lecture : 62% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail prévoient une durée de travail hebdomadaire entre 35 et 37 heures. Aucun accord ne prévoit une durée hebdomadaire supérieure à 39 heures.

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

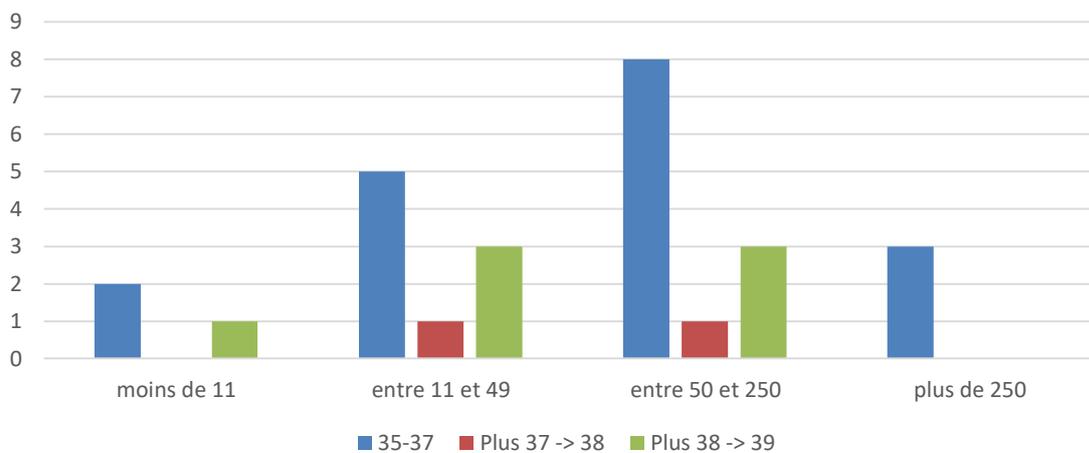
Certains accords analysés prévoient la coexistence de plusieurs aménagements pluri-hebdomadaires en fonction des services/des salariés concernés. A titre d'illustration, un des accords analysés prévoit un dispositif à 37 heures pour les ETAM et les Ingénieurs et cadres intégrés et un autre à 38 heures pour les Ingénieurs et cadres avec une autonomie limitée.

Il apparaît que les accords analysés fixent très majoritairement une durée hebdomadaire de travail équivalente à 37 heures.

Les quelques entretiens réalisés par le Prestataire ont permis de déterminer que les considérations ayant le plus souvent guidé le choix de la durée hebdomadaire de travail étaient les suivantes : (i) régulariser l'existant, c'est-à-dire que dans les faits les salariés travaillaient déjà selon ce rythme, (ii) limiter le nombre de jours de repos supplémentaire des salariés et (iii) s'adapter à l'activité réelle de l'entreprise notamment en cas de variation saisonnière de charges.

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

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

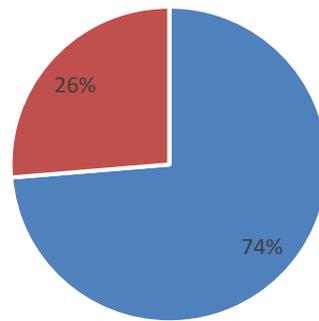


Grille de lecture : Dans les entreprises de moins de 11 ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2018 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, 2 entreprises ont fixé une durée hebdomadaire entre 35 et 37 heures, 1 entreprise a fixé une durée supérieure à 38 heures jusqu'à 39 heures et 1 ne l'a pas précisé.

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

Enfin, il est intéressant de constater concernant le rythme de travail dans ce type d'aménagement que **les entreprises ayant négocié sur le temps de travail en 2018 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail ont également massivement négocié sur les heures supplémentaires (près de 75%).**

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



■ Avec heures supplémentaires ■ Sans heures supplémentaires

Grille de lecture : Dans les entreprises ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2018 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, 74% des entreprises ont également négocié sur les heures supplémentaires et 26% 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 afin d'anticiper la réalisation d'heures supplémentaires additionnelles et disposer d'une certaine souplesse sur ce point tant en termes de coûts associés (taux de majoration) qu'en termes de nombre (contingent annuel).

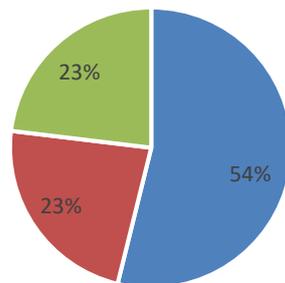
Toutefois, dans le cadre des entretiens menés par le Prestataire, il est apparu que le nombre d'heures supplémentaires travaillées par les salariés en sus de celles structurellement incluses dans l'aménagement du temps de travail qui leur est applicable est limité. Plusieurs interlocuteurs ont reconnu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

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

Plus de 75 % 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.

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

Nombre de jours de repos supplémentaire



- Nombre Fixe
- Nombre évolutif selon des modalités de calcul conformes
- Nombre évolutif selon des modalités de calcul inexacts ou non précisées

Grille de lecture : Parmi les entreprises ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2018 et ayant mis en place une Annualisation du temps de travail, 54 % d'entre elles prévoient que le nombre de JRTT dont bénéficient les salariés est fixe, et 46% des entreprises prévoient que ce nombre est évolutif et calculé en début de période, pour moitié selon des modalités de calcul conformes aux dispositions légales (23%) et pour l'autre moitié selon des modalités de calcul inexacts ou non précisées dans l'accord (23%).

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

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

Le fait de prévoir un nombre fixe de jours de repos supplémentaire constitue la modalité de détermination rencontrant le plus de succès au sein des accords analysés. Cette situation est souvent liée à des questions de simplicité et de prévisibilité notamment vis-à-vis des salariés, ce qui a été confirmé lors des entretiens réalisés par le Prestataire et ne soulève pas de difficultés sous réserve que le nombre fixé soit plus favorable à celui auquel aboutirait le calcul théorique ci-dessus.

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

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

En outre, ces écarts se retrouvent également dans la modalité de gestion des absences ainsi que des arrivés et départs en cours de période de référence.

Ainsi, pour un nombre d'heures de travail hebdomadaire identique, les salariés concernés peuvent bénéficier d'un nombre différent de jours de repos supplémentaire en fonction des pratiques de leur employeur.

Enfin, il convient de relever que près de 18% des accords analysés (5 accords) mettant en place une Annualisation utilisent un système mixte afin de ramener la durée du travail en moyenne à 35 heures :

- l'octroi de jours de repos supplémentaire pour une partie des heures travaillées au-delà de 35 heures ;
- 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.

Préconisations relatives à l'Annualisation

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

4. Un recours rare à la « Modulation »

Seuls quelques accords analysés (moins d'une dizaine d'accords) représentant un peu plus de 20% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail instituent une Modulation.

Au sein de ce dispositif, la durée du travail des salariés est ramenée en moyenne à 35 heures par la compensation entre des périodes de forte activité et des périodes de plus faible activité.

Comme mentionné ci-dessus et de même que concernant l'Annualisation, la période de référence de la Modulation dans les accords analysés est toujours une période annuelle.

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

- La programmation indicative des horaires peut être fixée par l'accord ou par un avenant annuel faisant l'objet d'une tacite reconduction, faire l'objet d'un planning mensuel ou fixé tous les 15 jours ou d'une planification en début de période.
- Le délai de prévenance en cas de variation d'horaires varie entre 15 et 7 jours calendaires, l'ensemble des accords prévoit également la possibilité de réduire ce délai en cas d'urgence entre 7 jours et 24 heures selon les accords.
- Les limites hautes sont fixées entre 48 heures et 42 heures et basse entre 32 heures et 28 heures selon les accords.

Le Prestataire a pu s'entretenir avec une des entreprises ayant mis en place une Modulation et cette dernière lui a indiqué que cette modalité d'aménagement de la durée du travail ne lui paraissait pas adaptée, en réalité, aux besoins de l'entreprise et à son activité. Elle a ainsi relevé que l'activité des salariés concernés par la Modulation n'était pas véritablement saisonnière et que de ce fait il était difficile de distinguer des périodes hautes et des périodes basses. Le rythme de travail des salariés concernés ayant été, sur toute l'année 2019, plutôt calé sur le rythme des périodes hautes, les compteurs d'heures supplémentaires de ces derniers sont très significatifs en fin d'année.

Ce retour pourrait expliquer le faible succès de cet aménagement qui n'est pertinent qu'en cas de variation de charge d'activité au cours de la période de référence, ce qui ne semble généralement pas correspondre aux activités des entreprises de la Branche.

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

En l'état, les dispositions conventionnelles de la Branche ne permettent pas aux entreprises d'organiser un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail sur ce seul fondement.

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.

C. Les forfaits atypiques, de type modalité 2

L'une des spécificités de la Convention Collective de Branche est l'existence d'un dispositif d'aménagement de la durée du travail qui consiste en un forfait mixte (à la fois en heures sur la semaine et en jours sur l'année)⁵⁰ [cf. **Annexe n°5**].

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 concernés.
- **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.
- **La rémunération** des salariés soumis à cette modalité doit être au moins égale à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie.

Une vingtaine d'accords analysés comporte des dispositions relatives à cette modalité conventionnelle de Branche ou semblent s'en inspirer.

Parmi ces accords, six d'entre eux reprennent les dispositions de la Convention Collective de Branche en abaissant le plafond de jours travaillés à 218 et les complètent.

En général, les précisions apportées concernent les modalités de calcul et de prise des jours de repos accordés aux salariés concernés pour ramener leur durée du travail à 218 jours (et non pas 219 jours, comme prévu par les dispositions conventionnelles de Branche). La moitié des accords analysés contenant ces précisions fixe un nombre annuel de jours de repos ou un nombre minimal de jours de repos garanti aux salariés. Dans un des accords, ce nombre s'établit à 13 afin que la durée du travail soit ramenée à 216 jours par an.

Quelques accords analysés reprennent les dispositions conventionnelles de Branche relatives à la modalité 2 en les modifiant, notamment en ce qui concerne les salariés concernés par cet aménagement de la durée du travail. A titre d'illustrations, un des accords prévoit que la modalité 2 peut concerner les ETAM de niveau III et les cadres de niveaux 1 et 2 (sans référence à une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale) et un autre qu'elle peut considérer tous les cadres (sans non plus de référence à une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale).

⁵⁰La Cour de cassation a jugé que cette modalité devait s'analyser en un forfait en heures assorti de la garantie d'un nombre maximal annuel de jours travail et non pas en une convention de forfaits en jours sur l'année (Cass. Soc. 26 mai 2004 n°01-44.814 ; Cass. Soc. 20 février 2008 n°06-42.559).

Enfin, une douzaine d'accords prévoit des aménagements de la durée du travail qui semblent faire écho à la modalité 2.

Ainsi, deux accords analysés (rédigés sur le même modèle) prévoient un forfait en heures sur l'année correspondant à 38h30min de travail par semaine avec un plafond de 218 jours travaillés par an. Les salariés concernés, à savoir les cadres ou non cadres dont les horaires de travail ne peuvent être prédéterminés, concluent des conventions individuelles de forfait en heure sur l'année. Ils sont rémunérés sur la base d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures et l'octroi de jours non travaillés permet de ramener leur durée du travail à 35 heures hebdomadaires. Cet aménagement hybride – présenté comme un forfait annuel en heures alors qu'il semble fonctionner plutôt comme une Annualisation (avec l'octroi de jours de repos pour ramener la durée du travail à 35 heures par semaine et non pas le paiement d'heures supplémentaires majorées incluses dans la rémunération du salarié) – fait écho à la modalité 2 avec la référence à une durée du travail de 38h30min par semaine sur 218 jours par an.

Par ailleurs, 10 accords analysés⁵¹ conclus au sein du même groupe d'entreprises et quasiment répliqués à l'identique contiennent des dispositions relatives à des forfaits annuels en heures⁵². Ces accords présentent la particularité de préciser que les heures de travail prévues (entre 1607 et 1790 heures) dans le forfait sont réparties sur 218 jours au plus par an.

Le Prestataire n'a pas pu s'entretenir avec les entreprises concernées pour comprendre leurs intentions. Il paraît toutefois probable que ces dernières aient souhaité prévoir des jours de repos pour tous les salariés, quel que soit la modalité d'aménagement de la durée du travail qui leur est applicable, les accords concernés mettant en effet également en place des forfaits jours.

Plusieurs entreprises interrogées ont par ailleurs indiqué qu'une clarification de la modalité 2 de la part de la Branche serait souhaitable dans la mesure où elles n'étaient pas certaines de comprendre son fonctionnement.

Les modalités de fonctionnement de cet aménagement de la durée du travail peuvent en effet prêter à confusion. En effet, la compensation d'heures supplémentaires à la fois par un salaire plus élevé que le minimum conventionnel et par l'octroi de jours de repos est toutefois 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.

⁵¹4 de ces accords sont des avenants mettant seulement à jour la liste exhaustive de postes susceptibles d'être concernés

⁵²Quelques accords analysés prévoient par ailleurs la mise en place de forfait en heure sur la semaine, bien que la conclusion d'un accord collectif ne soit pas requis pour ce faire.

Préconisations relatives à la modalité 2

Compte tenu de sa rédaction actuelle et de l'interprétation qu'en fait la jurisprudence, la modalité 2 n'est pas très sécurisante pour les entreprises ou peut présenter un intérêt limité.

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

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

D. Le temps partiel

En premier lieu, il convient de souligner que **très peu d'accords parmi les accords analysés prévoient des dispositions applicables au temps partiel**. En effet, seuls 12 des accords analysés, soit près de 9%, contiennent des dispositions portant sur le temps partiel.

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

1. Rappel des règles légales et conventionnelles

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 heures⁵³.
- 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 contractuelle⁵⁴.

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 travail⁵⁵.

- 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

⁵³Art. L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 C. trav.

⁵⁴Art. L. 3123-8, L. 3123-9, L. 3123-20 et L. 3123-28 C. trav.

⁵⁵Art. L. 3123-21 et L. 3123-29 C. trav.

ouverts, des contreparties doivent être fixés en cas de délai inférieur à 7 jours ouvrés, délai qui constitue le délai applicable à défaut d'accord⁵⁶.

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'heures⁵⁷.

La Convention Collective de la Branche ne prévoit que très peu de dispositions sur le temps partiel⁵⁸ [cf. *Annexe n°6*]:

- 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 jours⁵⁹.
- Nombre d'heures complémentaires pouvant être portées à 33% du temps de travail de base⁶⁰.

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 travaillent à temps partiel).

2. Les modalités du temps partiel dans les accords analysés

Les accords analysés (hors hypothèses spécifiques du temps partiel annualisé) traitent essentiellement de la question des heures complémentaires.

2 accords précisent également les modalités à suivre pour les salariés afin de solliciter un passage à temps partiel ainsi que les délais applicables.

⁵⁶Art. L. 3123-12, L. 3123-24 et L. 3123-31 C. trav.

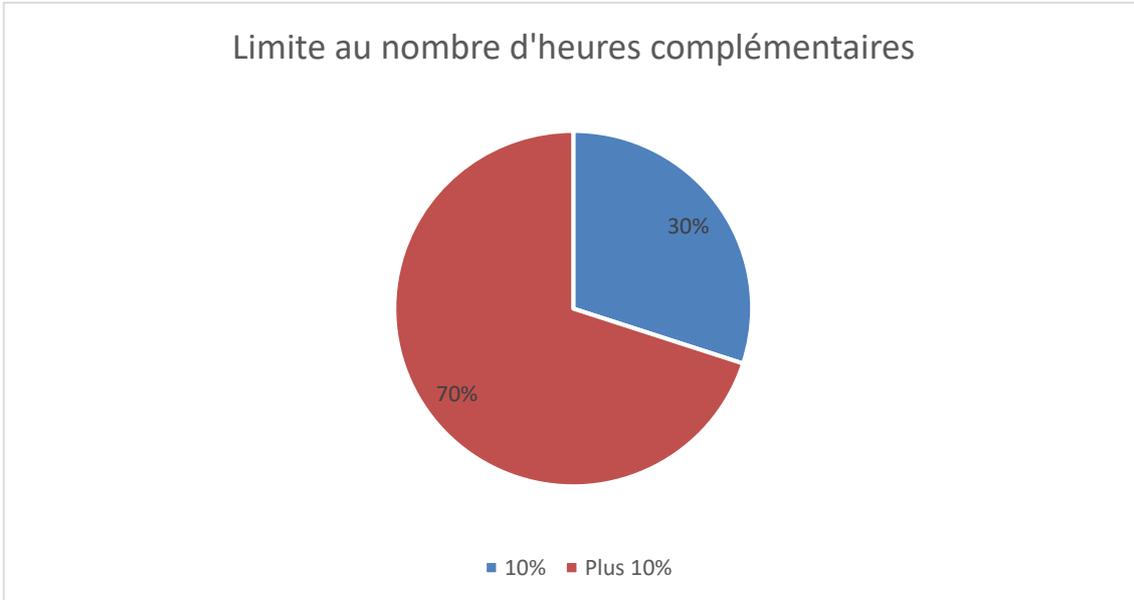
⁵⁷Art. L. 2253-1 C. trav.

⁵⁸Chapitre 9 de l'accord du 22 juin 1999.

⁵⁹Disposition exclue de l'arrêté d'extension.

⁶⁰Disposition exclue de l'arrêté d'extension.

Limite au nombre d'heures complémentaires



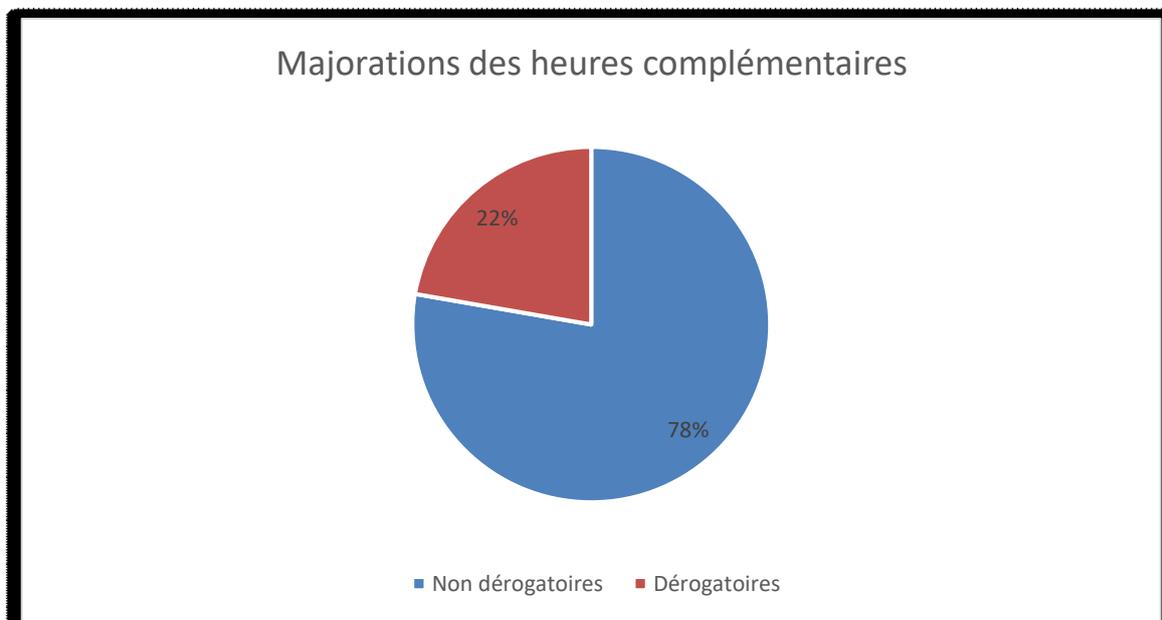
Grille de lecture : 70% des accords analysés comportant des dispositions sur le temps partiel prévoient la possibilité d'exécuter des heures complémentaires dans une limite supérieure à la limite légale de 10%.

Il ressort du graphique ci-dessus que sur les accords prévoyant des dispositions sur le nombre limite d'heures complémentaires pouvant être effectuées par un salarié à temps partiel :

- 30% reprennent la limite légale à défaut d'accord, à savoir 10% de la durée contractuelle de travail ;
- 70% prévoient une limite supérieure à 10% : l'ensemble des accords prévoyant une limite supérieure à 10% fixe cette limite au 1/3 de la durée contractuelle de travail.

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

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



Grille de lecture : 22 % des accords analysés portant notamment sur le temps partiel fixent un taux de majoration dérogatoires concernant le paiement des heures complémentaires.

Seuls 2 accords (22%) prévoient des dispositions spécifiques dérogatoires concernant les majorations applicables, ils prévoient que le taux de majoration est de 10% alors que des heures complémentaires peuvent être effectuées jusqu’au tiers de la durée contractuelle.

3. Le temps partiel annualisé

5 accords prévoient la possibilité d’un temps partiel « annualisé », c’est-à-dire un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l’année.

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

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

- Un programme prévisionnel est établi : ce programme est généralement communiqué au début de la période de référence ou 15 jours ouvrés avant pour l’un des accords.
- La répartition de la durée et des horaires de travail peut être modifiée par l’employeur en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires ou ouvrés en fonction des accords. La grande majorité des accords prévoit également la possibilité de réduire ce délai entre 5 et 3 jours ouvrés, certains précisent en outre les circonstances pouvant justifier une telle réduction de délai (urgence, force majeure, surcroît d’activité, etc.). Enfin, un des accords mentionne des contreparties en repos au bénéfice des salariés concernés en cas d’application d’un délai de prévenance réduit.
- Le bénéfice de jours de repos supplémentaires attribués soit (i) en fonction de la différence entre la durée de travail effectif et l’horaire moyen retenu contractuellement soit (ii) au prorata par rapport à un salarié travaillant à temps plein.

- Les heures complémentaires sont appréciées à l'année.

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.

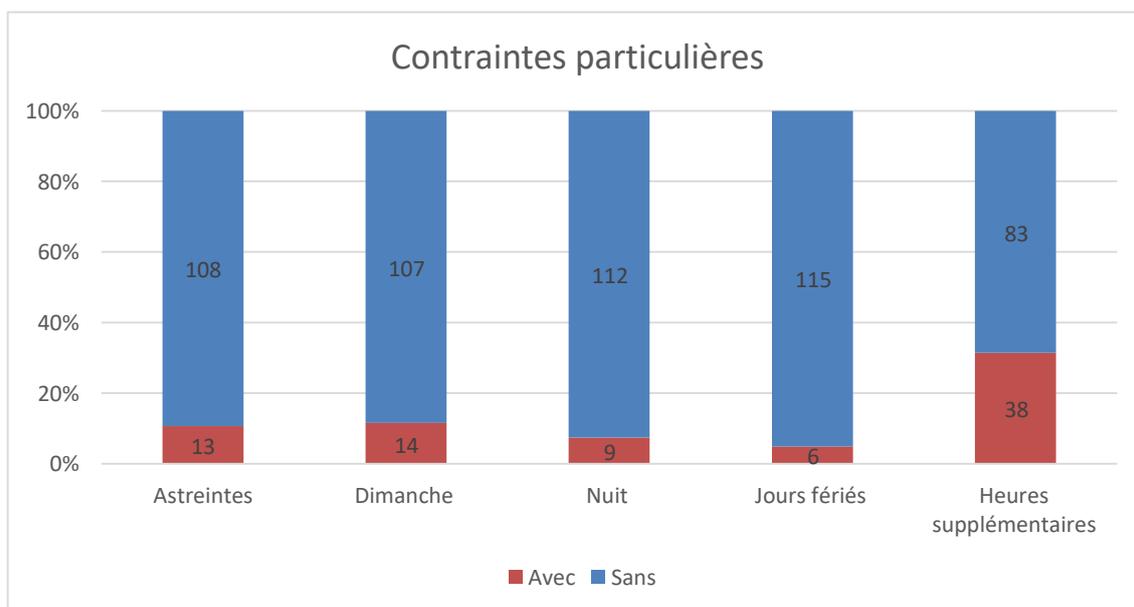
Lors des entretiens, il est apparu que l'une des raisons justifiant la mise en place d'un temps partiel apprécié à l'année était de prévoir un dispositif comparable pour l'ensemble des salariés dans une perspective d'égalité afin qu'ils puissent notamment tous bénéficier de jours de repos supplémentaires y compris les salariés à temps partiel.

Observation relative au temps partiel

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

II. LES AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL LIES A DES CONTRAINTES PARTICULIERES

Certains aménagements du temps de travail sont liés à des contraintes particulières conjoncturelles ou structurelles notamment par rapport à l'activité de l'entreprise.



Grille de lecture : Sur 121 accords analysés, 13 contiennent des dispositions relatives aux astreintes ce qui représente près de 11%. Sur 121 accords analysés, 38 contiennent des dispositions relatives aux heures supplémentaires ce qui représente plus de 31%.

En matière de contraintes particulières relatives à la durée du travail, les entreprises ont conclu un nombre important d'accords (plus de 30%) afin d'encadrer l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Le travail le dimanche et/ou la nuit sont également des sujets d'intérêt pour les entreprises qui ont respectivement conclu 14 et 9 accords abordant ces thèmes. Enfin, les astreintes présentent également un intérêt pour les entreprises de la Branche, 13 d'entre elles ayant conclu un accord comportant des dispositions relatives à ce sujet. Les jours fériés ne font pas l'objet d'un nombre important d'accords, seuls 6 d'entre eux évoquant ce thème, outre le fait que ce sujet est souvent traité de pair avec le travail le dimanche.

Au titre des contraintes particulières, deux des accords analysés contiennent des dispositions afférentes à l'une des spécificités de la Branche à savoir la gestion des périodes inter-contrats ou intermissions :

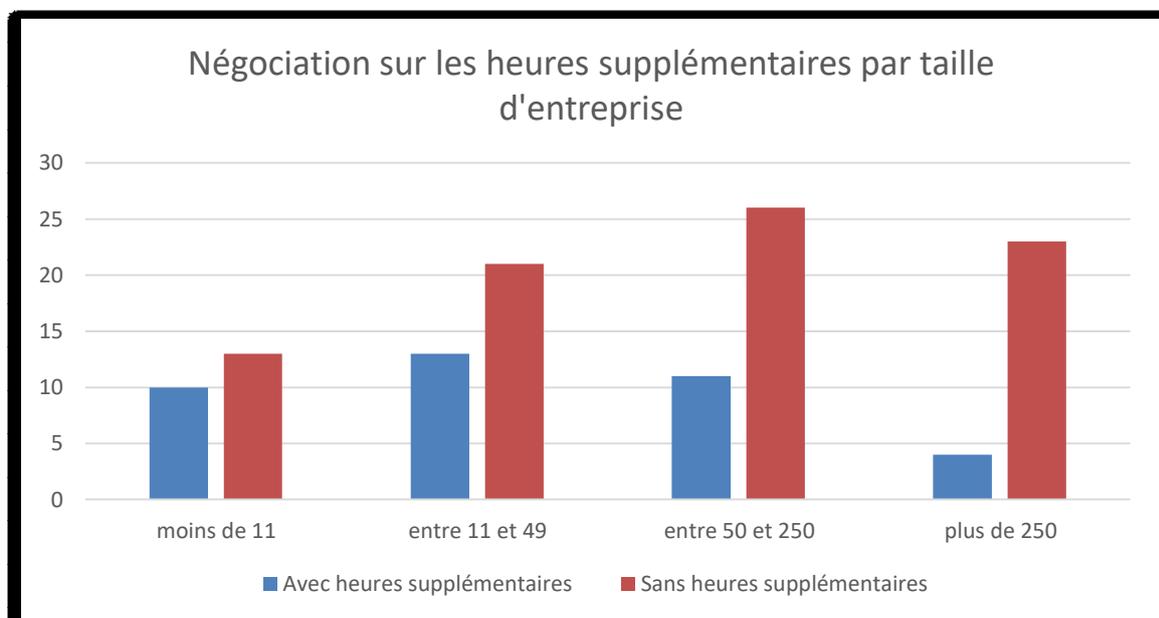
- l'un des accords indique que les jours de repos devront être pris en priorité pendant ces périodes ;
- l'autre accord prévoit que pendant cette période particulière, le salarié pourra être envoyé en formation et qu'à défaut, il sera dispensé d'activité (avec nécessité d'être rapidement disponible) et qu'il n'acquerra pas de jours de repos. Cet accord prévoit également la possibilité d'imposer des jours de repos pendant cette période.

A. 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 30% des accords analysés contiennent des dispositions sur les heures supplémentaires.

Le graphique ci-dessous permet d'appréhender s'il existe un lien évident entre la taille de l'entreprise concernée et la négociation sur les heures supplémentaires. A priori, un tel lien ne ressort pas clairement, les entreprises de moins de 250 salariés semblent s'emparer de ce thème de négociation dans des proportions comparables, étant toutefois précisé que ce sujet de négociation apparaît plus essentiel dans les petites entreprises, de moins de 50 salariés.



Grille de lecture : Parmi les 23 accords analysés conclus par des entreprises de moins de 11 salariés, 10 contiennent des dispositions relatives aux heures supplémentaires et 13 n'en contiennent pas.

Il ressort des entretiens réalisés que les entreprises ont mis en place des dispositifs d'aménagement spécifiques du temps de travail en particulier dits « d'annualisation » afin d'absorber les heures supplémentaires structurellement effectuées par leurs salariés. Les entreprises ont indiqué que peu d'heures supplémentaires étaient travaillées en sus de celles contractuellement prévues.

En outre, il apparaît que les très petites et petites entreprises ont souvent une organisation plus agile impliquant que les éventuelles surcharges de travail conjoncturelles sont fréquemment gérées d'un commun accord par l'attribution d'un repos supplémentaire.

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

1. 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%⁶¹. A défaut, ce taux est de 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes⁶².

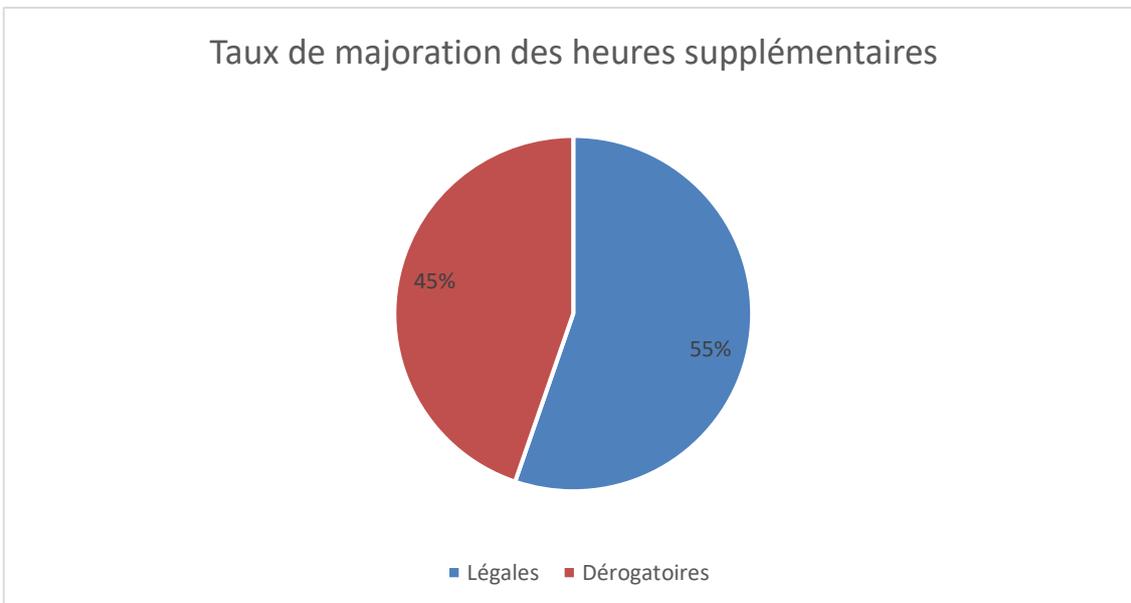
La Convention Collective de Branche ne prévoit pas de dispositions spécifiques concernant le taux de majoration et renvoie uniquement aux majorations légales concernant les heures supplémentaires effectuées par le personnel ETAM⁶³ [cf. **Annexe n°7**].

⁶¹Art. L. 3121-33 C. trav.

⁶²Art. L. 3121-36 C. trav.

⁶³Article 33 de la Convention Collective de Branche.

Taux de majoration des heures supplémentaires



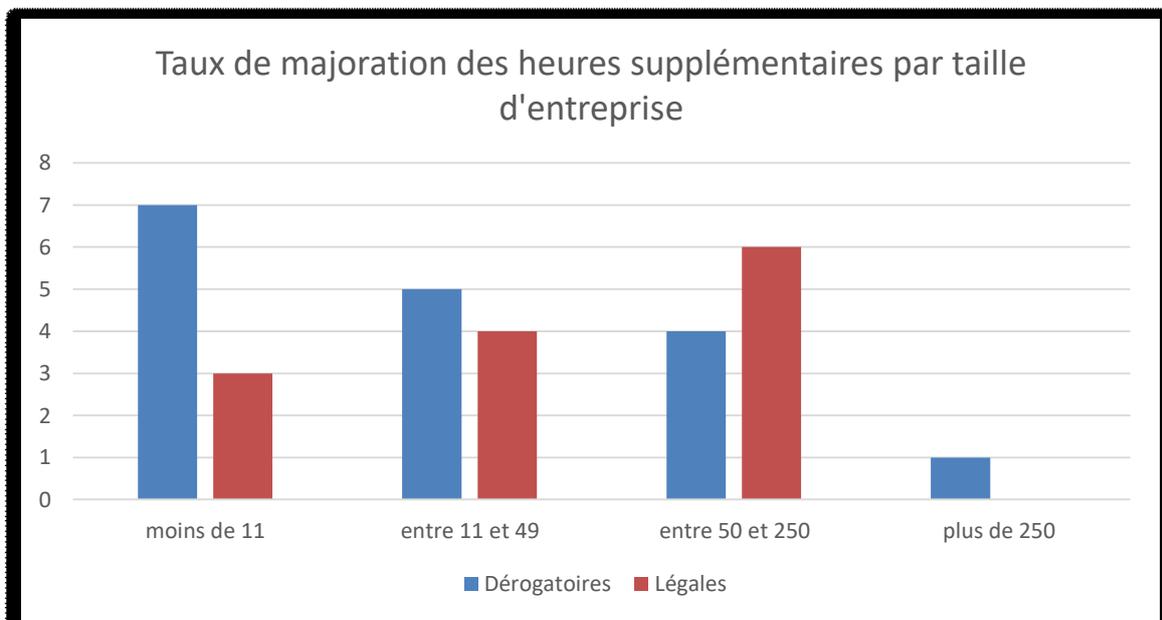
Grille de lecture : 45% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient des taux de majoration des heures supplémentaires dérogatoires.

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

Une courte minorité (45%) des accords analysés prévoyant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit un taux de majoration salariale des heures supplémentaires dérogatoire aux taux légaux supplétifs.

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

- Près de 30% des accords fixent le taux de majoration au minimum légal, à savoir 10% ;
- 2 accords prévoient un taux à 25% indépendamment du nombre d'heures réalisées ;
- 3 accords font varier le taux de majoration (i) en fonction de la classification du salarié concerné et/ou (i) en fonction du rang de l'heure supplémentaire concernée (entre 10% et 50%).



Grille de lecture : Parmi les 10 accords analysés conclus par des entreprises de moins de 11 salariés et comportant des dispositions relatives au taux de majoration des heures supplémentaires, 7 prévoient des taux dérogatoires et 3 des taux légaux.

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

2. 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 collectif⁶⁴.

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 personnel⁶⁵.

La Convention Collective de Branche prévoit la possibilité de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent sur le fondement de l'accord d'entreprise ou, en l'absence d'organisation syndicale, après consultation du CE ou des DP et accord des salariés concernés⁶⁶ [cf. **Annexe n°7**].

Plus de deux tiers des accords analysés incluant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient la faculté de substituer un repos compensateur de remplacement au paiement majoré des heures supplémentaires :

- 3 accords fixent une règle de priorité entre le paiement et le repos compensateur de remplacement ;

⁶⁴ Art. L. 3121-33 C. trav.

⁶⁵ Art. L. 3121-37 C. trav.

⁶⁶ 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 ;
- d'autres accords, au contraire, indiquent qu'une telle substitution ne pourra être mise en œuvre que par un accord entre le salarié concerné et l'employeur.

3. 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 repos⁶⁷. Ce contingent est fixé conventionnellement⁶⁸, à défaut il est fixé légalement à 220 heures⁶⁹, ce qui correspond approximativement à une durée collective de 40 heures par semaine.

La Convention Collective de Branche fixe ce contingent à 130 heures pour les ETAM⁷⁰. 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)⁷¹**[cf. Annexe n°7]**.

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

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

- La branche des industries métallurgies le fixe à 220 heures et 175 heures en cas de modulation⁷² ;
- La branche du Bâtiment le fixe à 180 heures, 145 heures pour les salariés dont l'horaire de travail est annualisé⁷³, ce contingent a été récemment augmenté par avenant à 300 heures et 265 heures pour les salariés dont l'horaire de travail est annualisé mais son application est, à ce jour, suspendue.

Il apparaît d'ailleurs des accords analysés que les entreprises ayant négocié sur le contingent ont très majoritairement opté pour un contingent annuel supérieur à celui de la Branche (à l'exception de trois entreprises).

La grande majorité des entreprises (59%) ont fixé ce contingent annuel à 220 heures, chiffre égal à celui du contingent légal supplétif.

⁶⁷Art. L. 3121-30 C. trav.

⁶⁸Art. L. 3121-33 C. trav.

⁶⁹Art. L. 3121-39 et D. 3121-14-1 C. trav.

⁷⁰Article 33 de la Convention Collective de Branche.

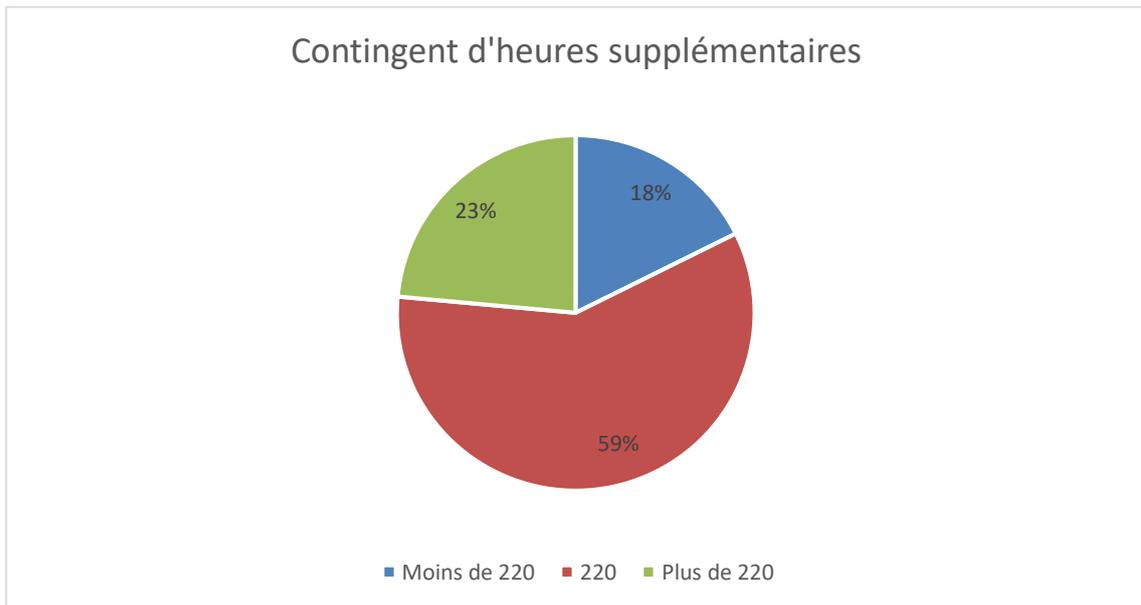
⁷¹Article 2 du Chapitre 4 de l'accord du 22 juin 1999.

⁷²Article 6 de l'accord du 28 juillet 1998.

⁷³Article 4-1-2 de la convention collective du 12 juillet 2006.

Les entreprises ayant fixé le contingent annuel au-delà de 220 heures l'ont fixé majoritairement à 250 heures. Deux entreprises ont prévu une limite supérieure en le fixant respectivement à 260 et à 300 heures.

Les entreprises ayant dérogé au contingent fixé par la Branche tout en optant pour un contingent inférieur à 220 heures l'ont fixé, selon les accords, entre 180 et 200 heures.



Grille de lecture : 18% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires fixent un contingent annuel inférieur à 220 heures, 59% fixent un contingent égal à 220 heures et 23% fixent un contingent supérieur à 220 heures.

4. La contrepartie obligatoire en repos

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

A défaut d'accord, les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par décret⁷⁵.

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

Seuls 3 accords analysés se saisissent de cette possibilité et prévoient des dispositions spécifiques concernant les modalités et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos.

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

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

Préconisations relatives aux heures supplémentaires

La hausse du contingent d'heures supplémentaires, si elle était acceptée par les partenaires sociaux de la Branche, serait de nature à répondre aux besoins de certaines entreprises.

En outre, 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 cela soit plus aisé à mettre en place notamment dans les plus petites entreprises.

B. Le travail le dimanche et les jours fériés

16% des accords analysés prévoient des dispositions concernant le travail le dimanche et/ou les jours fériés, étant précisé qu'un peu moins de la moitié de ces accords portent simultanément sur le travail les jours fériés et sur le travail le dimanche.

1. Le travail le dimanche

Le principe du repos dominical est fixé légalement⁷⁶.

Plusieurs dérogations à ce principe peuvent exister : (i) des dérogations permanentes de droit basées sur une logique sectorielle⁷⁷ ou un champ géographique, (ii) des dérogations conventionnelles dans le secteur de l'industrie⁷⁸ et (iii) des dérogations sur autorisations administratives (accordées par le maire ou le préfet)⁷⁹.

⁷⁶Art. L. 3132-3 C. trav.

⁷⁷Art. L. 3132-12, L. 3132-24 et L. 3132-25 C. trav.

⁷⁸Art. L. 3132-14 C. trav.

⁷⁹Art. L. 3132-20 et L. 3132-26 C. trav.

La Convention Collective de Branche prévoit, en sus des dispositions spécifiques afférentes au secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès⁸⁰, que :

- Le travail exceptionnel des dimanche 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)⁸¹. 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 salarié⁸².
- 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 consécutives⁸³. 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 légales⁸⁴. **[cf. Annexe n°8]**

Il résulte des accords analysés prévoyant des dispositions concernant le travail dominical (11,5% - 14 accords) que :

- Peu d'accords précisent en détails sur quel fondement l'entreprise concernée peut valablement déroger au repos dominical :
 - o un accord évoque uniquement des contraintes spécifiques de production et l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail ;
 - o un accord mentionne succinctement une dérogation conventionnelle au titre d'activités industrielles ;
 - o 4 accords conclus au sein du même groupe mettent en place des équipes de suppléance ;
 - o un accord fait état d'une dérogation permanente de droit (entreprises et services d'ingénierie informatique avec une activité d'infogérance) ;
 - o un accord reproduit les dispositions de Branche applicables au secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès.
- La moitié des accords analysés faisant référence au travail dominical mentionne uniquement qu'il s'agit d'un travail exceptionnel essentiellement basé sur le volontariat. Deux accords seulement précisent le délai de prévenance avec lequel le salarié concerné sera sollicité : 14 jours calendaires ou 5 jours ouvrés.
- Concernant les contreparties pour les salariés concernés :
 - o L'essentiel des accords analysés se réfère aux contreparties prévues au niveau de la Branche et prévoit une majoration salariale de 100% pour les heures travaillées le dimanche.

⁸⁰Accord du 5 juillet 2001.

⁸¹Article 35.3 de la Convention Collective de Branche.

⁸²Article 35.1 de la Convention Collective de Branche.

⁸³Article 37 de la Convention Collective de Branche.

⁸⁴Article 36 de la Convention Collective de Branche.

- L'accord mettant en place des équipes de suppléance prévoit une majoration salariale de 50% pour le travail le dimanche des salariés appartenant à ces équipes et l'organisation du repos hebdomadaire.
 - Un accord prévoit une majoration différente de celle de la Branche à hauteur de 40% et deux accords ne mentionnent aucune contrepartie spécifique.
- Un des accords analysés fait également référence à la limite fixée au niveau de la Branche de 15 dérogations par an et par salarié sans toutefois préciser ses modalités d'application.

Les constatations qui précèdent permettent de déterminer que concernant le travail dominical, les entreprises de la Branche semblent confuses concernant l'usage des dispositions conventionnelles de Branche. En tout état de cause, il apparaît clairement que les contreparties fixées par les partenaires sociaux au niveau de la Branche servent de référence et que très peu d'entreprises y dérogent.

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.

A cet égard, il pourrait être envisagé :

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

2. Le travail les jours fériés

Légalement, à l'exception du 1^{er} mai, aucun jour férié n'est nécessairement chômé⁸⁵.

Il appartient à la négociation collective (en priorité au niveau de l'entreprise) de déterminer les jours fériés chômés⁸⁶.

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 favorables⁸⁷.

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.

⁸⁵Art. L. 3133-4 C. trav.

⁸⁶Art. L. 3133-3-1 C. trav.

⁸⁷Art. L. 3133-3 C. trav.

La Convention Collective de Branche prévoit que :

- Le travail exceptionnel des jours fériés est rémunéré avec une majoration de 100% (sauf pour les chargés d'enquête pour lesquels les heures travaillées sont majorées de 25% et pour les salariés travaillant en application d'une convention de forfait annuel en jours)⁸⁸ ;
- Le travail habituel les jours fériés des ETAM est rémunéré avec une majoration de 25% appliquée sur le taux horaire découlant du minimum hiérarchique, sous réserve que ces heures soient incluses dans un poste comportant au moins six heures consécutives⁸⁹. **[cf. Annexe n°8]**

Les accords analysés prévoyant des dispositions concernant les jours fériés portent sur les points suivants :

- Aucun accord analysé ne fixe une liste spécifique des jours fériés chômés. Ils font soit expressément soit implicitement référence aux jours fériés légaux.
- L'ensemble des accords analysés fait état d'un travail exceptionnel les jours fériés et mentionne une majoration de 100% en cas de travail les jours fériés en référence aux dispositions conventionnelles de Branche. Un seul accord mentionne la possibilité d'un travail le 1^{er} mai moyennant une majoration de 200%.
- Un des accords analysés précise que le travail exceptionnel les jours fériés sera organisé sur la base du volontariat et un autre qu'il nécessitera l'accord du salarié concerné.

C. 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 heures⁹⁰. A défaut d'accord collectif, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit⁹¹.

Le recours au travail de nuit doit être prévu par accord collectif lequel doit fixer⁹² :

- 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)⁹³;
- la définition de la période de nuit ;
- les contreparties sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale ;
- les mesures d'amélioration des conditions de travail des salariés ;

⁸⁸Article 35.3 de la Convention Collective de Branche.

⁸⁹Article 37 de la Convention Collective de Branche.

⁹⁰Art. L. 3122-2 C. trav.

⁹¹Art. L. 3122-20 C. trav.

⁹²Art. L. 3122-15 C. trav.

⁹³Art. L. 3122-1 C. trav.

- les mesures pour concilier le travail de nuit avec la vie personnelle des salariés et l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales (moyens de transport par exemple) ;
- les mesures pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause.

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

La Convention Collective de Branche définit le travail de nuit habituel comme le travail effectué entre 22 heures et 5 heures pour les ETAM⁹⁴. Elle prévoit également que les ETAM travaillant au moins 6 heures consécutives de nuit ont droit au paiement de ces heures majorées de 25% par rapport au taux horaire découlant du minimum hiérarchique⁹⁵.

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 conventionnel⁹⁶ [cf. **Annexe n°8**].

9 accords, soit un peu plus de 7% des accords analysés, prévoient des dispositions afin d'encadrer le travail de nuit.

Concernant la définition de la période de travail de nuit, elle varie très légèrement en fonction des accords analysés, la majorité des accords prévoit qu'elle débute à 21 heures et s'achève à 6 heures. Les autres accords en fixent le début à 22 heures et la fin entre 5 et 7 heures en fonction des accords.

Deux tiers des accords analysés portant sur le travail de nuit constitue réellement des accords complets et conformes aux dispositions légales précitées permettant valablement aux entreprises concernées de recourir au travail de nuit et prévoit :

- des justifications au recours au travail de nuit qui sont généralement liées à la continuité de l'activité économique et aux besoins des clients concernant des activités informatiques ou d'analyses médicales ;
- un repos compensateur allant de 15% des heures travaillées de nuit à une journée (à partir de 270 heures de nuit) ou deux jours (à partir de 800 heures de nuit) en passant par une nuit de repos (par tranche de 540 heures de nuit) ;
- des majorations salariales allant de 25% à 50% sur le taux horaire du salarié ou le taux horaire du minimum hiérarchique.

Les autres accords analysés (un tiers) ne contiennent pas l'ensemble des dispositions requises pour permettre de mettre en place du travail de nuit. Ils font uniquement référence à la possibilité d'un travail de nuit exceptionnel soumis à l'accord du salarié et de l'employeur (notamment via le supérieur hiérarchique) et ne prévoient que des majorations salariales de 25% ou de 50% (à l'exception d'un

⁹⁴Article 36 de la Convention Collective de Branche.

⁹⁵Article 37 de la Convention Collective de Branche.

⁹⁶Article 35 de la Convention Collective de Branche.

accord qui prévoit alternativement le paiement majoré ou la récupération, majorations incluses, des heures travaillées de nuit).

Préconisations relatives au travail de nuit

Il apparaît nécessaire de sécuriser les entreprises ayant recours au travail de nuit par seule référence aux dispositions conventionnelles de Branche.

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.

D. 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* »⁹⁷.

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 applicables⁹⁸.

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 exceptionnelles⁹⁹.

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

Près de 11% des accords analysés prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes.

⁹⁷Art. L. 3121-9 C. trav.

⁹⁸Art. L. 3121-11 C. trav.

⁹⁹Art. L. 3121-12 C. trav.

Un peu plus de 30% des accords encadrant le recours aux astreintes sont des accords portant exclusivement sur les astreintes. Ce constat est cohérent avec les observations ressortant des entretiens et questionnaires. En effet, il apparaît qu'un certain nombre d'entreprises de la Branche ont besoin d'avoir recours aux astreintes en particulier dans le secteur du numérique.

Il ressort des accords analysés portant sur les astreintes que :

- Les modalités d'organisation des astreintes privilégient la plupart du temps un système de rotation et parfois un système basé sur le volontariat, étant précisé que les entreprises concernées indiquent que la fréquence des astreintes pour un même salarié doit demeurer raisonnable (et peut même parfois justifier le refus d'exécuter une astreinte).
- La durée des astreintes est très variable en fonction des accords : à la semaine ou pour un laps de temps beaucoup plus court (une soirée, une nuit, un week-end, etc.).
- Les astreintes font, dans la très grande majorité des cas, l'objet d'une programmation ou d'un planning établi à l'avance.
- Concernant le délai d'information individuelle des salariés, il est fixé à 7 jours ou 15 jours en fonction des entreprises, même si la majorité des entreprises ont fixé ce délai à 15 jours étant toutefois précisé que l'intégralité des accords analysés prévoient la possibilité de ne pas respecter ce délai en cas de circonstances exceptionnelles.
- Les contreparties financières prévues pour les astreintes sont très hétérogènes, l'intégralité des accords optent pour une prime forfaitaire dont les montants varient en fonction de la durée de l'astreinte et sa période (en semaine, la nuit, le week-end, les jours fériés, etc.).

A titre d'illustration, pour une semaine d'astreinte, le montant de la prime forfaitaire varie entre 200 et 425 € en fonction des entreprises.

15% des accords analysés mentionnent que cette prime forfaitaire peut être remplacée par une contrepartie en repos soit au choix de l'employeur soit par accord entre le salarié et l'employeur.

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

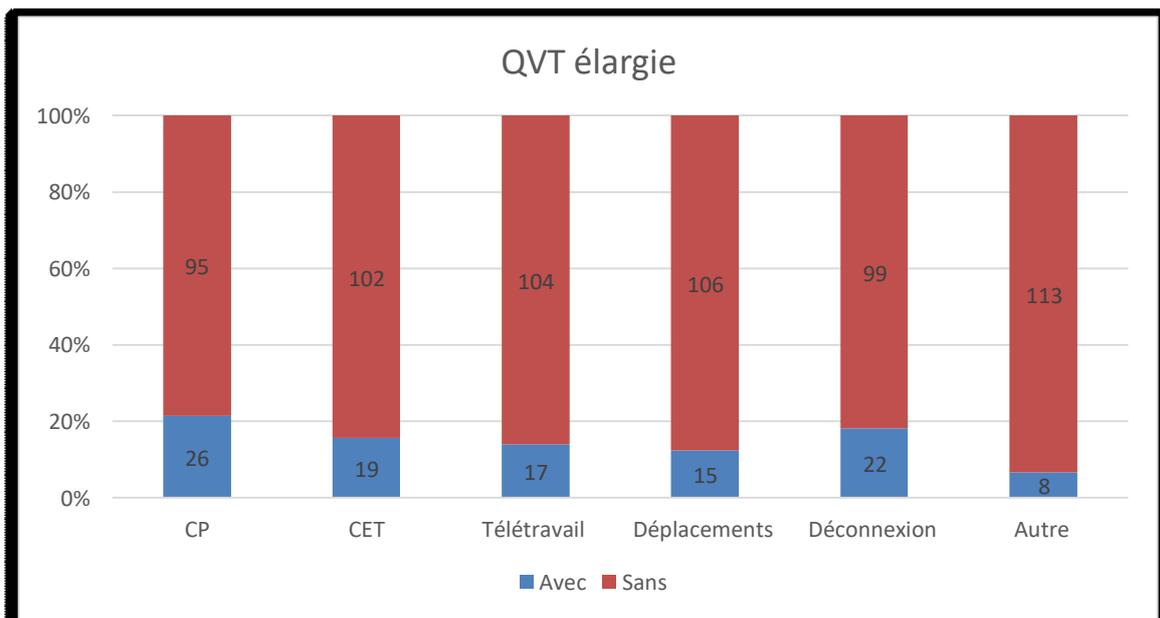
Préconisations relatives aux astreintes

Il apparaît qu'il existe au sein de certaines entreprises de la Branche, un réel besoin opérationnel concernant la mise en place d'astreintes.

Il pourrait être envisagé de prévoir un dispositif conventionnel permettant et encadrant le recours aux astreintes au niveau de la Branche afin :

- ↪ de permettre plus facilement aux entreprises ne pouvant négocier un accord sur ce point d'y avoir recours ;
- ↪ d'établir un référentiel commun notamment concernant leurs contreparties, lequel ne serait pas juridiquement obligatoire mais pourrait servir de repère de négociation;
- ↪ le cas échéant, de clarifier la gestion des salariés travaillant en application d'une convention individuelle de forfait annuel en jours et effectuant des astreintes.

III. AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL POUVANT AVOIR UN IMPACT EN TERME DE TEMPS DE TRAVAIL



Grille de lecture : Sur 121 accords analysés, 26 traitent des congés payés, 19 du compte épargne temps, 17 du télétravail, 15 des temps de déplacements, 22 du droit à la déconnexion et 8 de sujets autres (principalement le don de jours de repos).

En matière de qualité de vie au travail, les entreprises ont conclu des accords relatifs aux congés payés (26 accords, soit plus de 21% des accords analysés), à la déconnexion (21 accords, soit 18% des accords analysés), au compte épargne temps (19 accords, soit 15% des accords analysés), au télétravail (17 accords, soit 14% des accords analysés) et aux déplacements (15 accords, soit 12% des accords analysés).

A. Les congés payés

26 accords analysés contiennent des dispositions relatives aux congés payés (soit plus de 21% des accords analysés). Parmi ces accords, **6 d'entre eux portent exclusivement sur le sujet des congés payés** (accords monothématiques).

Ces accords abordent les sujets suivants :

- **Une douzaine d'accords fixe l'année civile comme période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés.**

Pour mémoire, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche fixe la période de référence pour l'acquisition des congés payés¹⁰⁰. À défaut d'accord, cette période est réglementairement fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours¹⁰¹.

- **Une douzaine d'accords précise les modalités applicables au sein de l'entreprise pour la pose des congés payés.** Sont par exemple évoqués les points suivants : indication du logiciel à utiliser pour poser des congés, précision du délai de prévenance à respecter lequel est souvent variable en fonction de la durée du congé envisagé, précision du délai dont dispose la direction pour répondre à la demande de congé, rappels relatifs au congé principal de 12 jours ouvrables continus, etc.

- **Une douzaine d'accords évoque le report des congés payés d'une année sur l'autre** (les deux tiers environ permettent ce report en l'encadrant alors que dans un tiers environ des cas le report est interdit, sauf exceptions légales).

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 reports¹⁰².

- **Une douzaine d'accords aborde le sujet des jours de fractionnement et prévoit leur suppression lorsque le salarié est à l'origine du fractionnement.**

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 supplément¹⁰³.

¹⁰⁰Art. L. 3141-10 C. trav.

¹⁰¹Art. L. 3141-11 et R. 3141-4 C. trav.

¹⁰²Art. L. 3141-22 C. trav.

¹⁰³Art. L. 3141-23 C. trav.

L'article 23 de la Convention Collective de Branche prévoit un dispositif identique (les jours de fractionnement sont toutefois exprimés en jours ouvrés et non pas en jours ouvrables) **[Cf. Annexe n°9]**.

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 salarié¹⁰⁴.

Elle a notamment rendu plusieurs décisions en ce sens au sujet de la Convention Collective de Branche¹⁰⁵, 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** »

Préconisations relatives aux congés payés

Si l'intention des partenaires sociaux de la Branche était de limiter l'acquisition des jours de fractionnement aux seules hypothèses où l'employeur est à l'origine du fractionnement, ce n'est pas ainsi que le texte a été interprété par la Cour de cassation.

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

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

B. 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 affectées¹⁰⁶.

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 branche¹⁰⁷.

¹⁰⁴ Voir notamment en ce sens : Cass. Soc. 4 juillet 2001 n°99-43.494.

¹⁰⁵ 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.

¹⁰⁶ Art. L. 3151-2 C. trav.

¹⁰⁷ Art. L. 3151-1 C. trav.

En l'espèce, la Convention Collective de Branche prévoit, au chapitre 6 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, qu'un compte épargne temps « peut être ouvert à l'initiative d'une entreprise ou d'un établissement » et que « la mise en place d'un régime de compte épargne temps doit être négociée avec les délégués syndicaux » [cf. **Annexe n°12**].

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 2018.

Ainsi, **19 accords analysés contiennent des dispositions relatives au compte épargne temps** (soit plus de 16% des accords analysés). **Parmi ces accords, 12 d'entre eux portent exclusivement sur le sujet du compte épargne temps**. Il s'agit du deuxième thème, après les forfait jours, sur lequel les entreprises ont conclu en 2018 le plus d'accords monothématiques (parmi les accords analysés).

La quasi-totalité de ces accords (15 d'entre eux) prévoit la mise en place d'un compte épargne temps. Trois accords contiennent par ailleurs des dispositions relatives à la modification d'un compte épargne temps (notamment la modification des modalités d'alimentation du compte) et un accord organise la clôture d'un compte épargne temps (dans un contexte bien spécifique puisque la société avait récemment rejoint un nouveau groupe au sein duquel des disparités existaient en matière de statut social).

Plusieurs entreprises interrogées ont relevé que la mise en place d'un compte épargne temps dans le cadre d'un accord plus large relatif à la durée du travail pouvait constituer une contrepartie accordée aux salariés dans le cadre d'une négociation plus globale (en compensation de l'acceptation de dispositions relatives aux astreintes par exemple dans une des entreprises interrogées).

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

Préconisation relative au compte épargne temps

La mise en place d'un compte épargne temps par accord de branche permettrait aux entreprises de la Branche d'utiliser ce dispositif, souvent apprécié des salariés¹⁰⁸, directement sans conclure un accord collectif d'entreprise.

¹⁰⁸L'étude menée par TNS Sofres pour le compte de l'ADESATT en 2008 au sujet du compte épargne temps dans les métiers du savoir fait 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.

C. Les temps de déplacement

En matière de temps de déplacement, le Code du travail prévoit que :

- Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, **s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.** En outre, la part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire¹⁰⁹.
- **Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche prévoit des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail**¹¹⁰.
- **A défaut d'accord, les contreparties sont déterminées par l'employeur** après consultation du comité social et économique¹¹¹.

En l'espèce, la Convention Collective de Branche ne fixe pas de contrepartie due lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Il revient donc aux entreprises de le faire, par voie d'accord collectif ou unilatéralement après consultation du comité social et économique (lorsqu'il existe).

Parmi les accords analysés, une quinzaine seulement aborde cette thématique.

Il est toutefois impossible de déterminer si les entreprises ayant conclu un accord relatif à la durée du travail en 2018 sans prévoir de dispositions sur ce sujet (i) ne sont pas concernées faute de déplacements, (ii) ne prévoient pas de contrepartie lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail ou (iii) déterminent unilatéralement les contreparties applicables.

Les accords analysés comportant des dispositions relatives aux surtemps de trajet (c'est-à-dire aux temps de trajet supérieurs au temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail) précisent généralement le champ d'application de ces dispositions, les modalités utilisées pour calculer le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail et le temps de déplacement concerné et les contreparties dues en cas de surtemps de trajet.

En ce qui concerne le champ d'application des dispositions relatives aux temps de déplacement, plusieurs accords analysés prévoient que les salariés au forfait jours ne sont pas concernés par les contreparties dues en cas de surtemps de trajet lorsque le déplacement est effectué un jour de travail mais qu'ils sont concernés lorsque le déplacement est effectué un jour non travaillé (jour de repos, jour férié, samedi ou dimanche).

¹⁰⁹Art. L. 3121-4 C. trav.

¹¹⁰Art. L. 3121-7 C. trav.

¹¹¹Art. L. 3121-8 C. trav.

En ce qui concerne le calcul du temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail :

- La majorité des accords analysés ne précisent rien sur le mode de calcul du temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.
- Certains accords prévoient que le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est calculé au cas par cas en tenant compte, pour chaque salarié, de son lieu de domicile (il est parfois précisé qu'il s'agit de celui déclaré auprès du service des ressources humaines) et de son lieu habituel de travail (il est parfois précisé comment déterminer ce lieu de travail pour les salariés itinérants, en général leur site de rattachement administration mentionné au contrat de travail).
- Certains accords fixent un temps de trajet habituel de référence (par exemple : sur la base d'une étude de la DARES de 2015, 1h10min en Ile-de-France et 50 minutes dans les autres régions ; ou bien 30 minutes à l'aller et 30 minutes au retour ; ou encore 2h30 aller-retour par jour). Un des accords analysés ne détermine pas explicitement le mode de calcul du temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail mais prévoit qu'une contrepartie n'est due que lorsque le temps de trajet dépasse plus de 2 heures aller ou retour par jour.

En ce qui concerne le calcul du temps de déplacement, certains accords précisent qu'il est fait sur la base de sites internet de type Michelin ou Mappy pour les trajets en véhicule et sur la base du temps de trajet annoncé pour les déplacements en train ou en avion (avec parfois au surplus le temps de déplacement jusqu'à la gare ou l'aéroport puis de la gare ou l'aéroport au lieu d'arrivée, et parfois un temps supplémentaire ajouté pour les délais de présentation exigé par les compagnies de transport). Il est parfois par ailleurs prévu que le mode et le temps de déplacement sont validés en amont par le supérieur hiérarchique.

En ce qui concerne les contreparties prévues dans les accords analysés, celles-ci sont très hétérogènes.

- **Certaines contreparties sont faibles, voire dérisoires.** Ainsi, un accord prévoit une contrepartie en repos compensateur correspondant à 20% du temps réellement décompté en temps de travail au-delà d'un temps de trajet supérieur à 2 heures aller ou retour par jour et un autre prévoit une contrepartie identique au-delà d'un temps de trajet habituel estimé à 2h30min par jour. Un autre accord prévoit une contrepartie sous forme de prime annuelle correspondant à un montant très faible pour chaque déplacement concerné (de 1 à 15 déplacements par an aucune prime n'est prévue ; de 16 à 50 déplacement par an la prime annuelle est de 50 euros ; de 51 à 100 déplacements par an la prime annuelle est de 100 euros ; et au-delà de 101 déplacements par an la prime annuelle est de 150 euros). D'autres accords prévoient des contreparties de l'ordre de 10% ou 20% du temps réellement décompté comme temps de travail.
- **Certains accords analysés prévoient des contreparties plus substantielles.** Plusieurs accords conclus au sein d'entreprises du même groupe prévoient ainsi qu'aucune contrepartie n'est due en-deçà d'un surtemps de trajet de 30 minutes mais qu'au-delà est due une indemnité équivalente à la rémunération de base pour chaque temps de déplacement supplémentaire. Plusieurs accords prévoient que le surtemps de trajet non compris dans l'horaire de travail est compensé en repos à hauteur de 50% en semaine et de 100% le weekend et les jours fériés.
- Un des accords analysés prévoit des contreparties distinctes selon que le déplacement se fasse en voiture ou en transport en commun, au motif que les contraintes ne sont pas identiques pour le salarié.

Préconisation relative aux temps de déplacement

La compensation des surtemps de trajet n'est pas un sujet dont la Branche peut facilement se saisir car les entreprises ont besoin de pouvoir adapter les contreparties accordées et les conditions dans lesquelles ces contreparties sont accordées à leurs spécificités.

La revue des accords analysés fait toutefois apparaître que seule une minorité des entreprises ayant conclu un accord relatif à la durée du travail en 2018 se sont emparées de ce sujet (sans qu'il soit possible de déterminer pour quelles raisons) et que lorsqu'elles prévoient des contreparties pour les surtemps de trajet par voie d'accord collectif, ces dernières sont très hétérogènes.

Cette situation étant susceptible d'impacter les conditions de travail des salariés et de créer une distorsion de concurrence au sein de la Branche, et ce d'autant plus que les activités des entreprises de la Branche conduisent souvent les salariés à effectuer un nombre important de déplacements, la Branche pourrait toutefois intervenir pour rappeler les obligations légales pesant sur les entreprises en la matière et, le cas échéant, formuler un guide des contreparties envisageables.

D. Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion a progressivement fait son apparition en droit français au cours des dernières années¹¹².

La Branche s'est montré particulièrement novatrice en la matière puisqu'elle prévoyait, dans l'accord du 1^{er} avril 2014 relatif au forfait jours, que « *l'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos* ¹¹³ implique pour ce dernier **une obligation de déconnexion des outils de communication à distance** » et imposait à l'employeur de s'assurer « *des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition* » [cf. **Annexe n°3**].

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 déconnexion¹¹⁴.
- 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

¹¹²La 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).

¹¹³Repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

¹¹⁴Art. L. 312-64 C. trav.

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 familiale¹¹⁵. A défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit « *les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion* » et prévoit « *la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques* »¹¹⁶. 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, une vingtaine porte sur le droit à la déconnexion. Ont été considérés comme tel les accords comportant des dispositions spécifiques et détaillées sur le droit à la déconnexion et ont été écartée, pour les besoins de cette analyse, les accords relatifs au forfait jours prévoyant des dispositions relatives au droit à la déconnexion et applicables aux seuls salariés en forfait jours, conformément aux dispositions légales rappelées ci-dessus. **Un quart de ces accords porte exclusivement sur le droit à la déconnexion.**

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

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

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

- Des dispositions relatives aux actions d'information et de sensibilisation de l'ensemble des salariés ainsi que des formations plus spécifiques adressées aux managers (parfois appelés explicitement à faire preuve d'exemplarité sur le sujet). Dans certains cas, la diffusion d'un guide de bonnes pratiques de l'utilisation des outils numériques est prévue (en plus des dispositions de l'accord relatif au droit à la déconnexion), décliné par exemple en e-learning notamment à l'attention des nouveaux embauchés.

Certains accords analysés relatifs au droit à la déconnexion contiennent des dispositions plus précises ou originales dont il a paru intéressant dans le cadre du Rapport de dresser ci-dessous une liste indicative :

¹¹⁵Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2008, un accord collectif majoritaire peut notamment aménager la périodicité de cette négociation obligatoire ainsi que le contenu des thèmes à aborder. En théorie, la négociation sur ce sujet pourrait donc être écartée par accord. Cela semble toutefois peu probable que les partenaires sociaux s'accordent pour ne pas négocier sur ce thème.

¹¹⁶Art. L. 2242-17 C. trav.

- Un des accords analysés établit une distinction entre les périodes de déconnexion « haute », définies comme les périodes de repos, de congés et de suspensions du contrat de travail, ainsi qu'entre 20h et 7h30 et le weekend, pendant lesquelles les communications sont prohibées sauf urgence avéré et circonstances exceptionnelles et les périodes de déconnexion « basse » définies comme les temps en dehors des heures de travail pendant lesquels le salarié doit s'interroger sur la pertinence de répondre aux appels et messages reçus en fonction des circonstances. Plusieurs accords analysés fixent des plages horaires de déconnexion.
- Un des accords analysés mentionne l'importance pour les collaborateurs de se ménager des temps de déconnexion pendant leur temps de travail afin de favoriser leur concentration. Dans ce but, est prévu à titre expérimental pendant une durée d'un an la mise en place d'une demi-journée par mois sans email ainsi que la possibilité, pour quelques managers volontaires, d'expérimenter pendant cette même période au sein de leur équipe l'organisation, sous une forme collective, de cette demi-journée mensuelle sans email et d'en évaluer l'impact.
- Un des accords analysés précise que les salariés qui ne sont pas dotés d'un téléphone portable professionnel et qui peuvent être en déplacement ou chez le client ne peuvent être contactés sur leur téléphone portable personnel que de façon exceptionnelle.
- Un des accords analysés précise que les salariés peuvent à tout moment se déconnecter des chats instantanés en place au sein de l'entreprise, que ces derniers ne doivent pas constituer un mode de communication normal et habituel d'un manager à l'égard de ses collaborateurs et qu'ils ne peuvent en aucun cas être utilisés pour permettre le contrôle de la présence au travail.
- Plusieurs accords analysés mettent en place un droit d'alerte propre au droit à la déconnexion que le salarié (et parfois son supérieur hiérarchique) peut activer s'il ne parvient pas à respecter les prescriptions de l'entreprises en matière de droit à la déconnexion du fait de sa charge de travail. Ce droit d'alerte est parfois réservé aux salariés en forfait jours et parfois étendu à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.
- Plusieurs accords analysés prévoient la réalisation d'un bilan annuel de l'usage des outils numériques professionnels au sein de l'entreprise avec l'implication des instances représentatives du personnel. Un des accords précise que ce bilan sera réalisé à partir d'un questionnaire anonyme et personnel adressé à chaque salarié en fin d'année après avoir été élaboré en lien avec le CHSCT et qu'il sera ensuite communiqué aux services de santé au travail et aux instances représentatives du personnel. Un autre accord prévoit qu'un bilan volumétrique des courriels échangés en dehors des horaires de travail et le weekend pourra être réalisé à la demande du manager ou du salarié pour rendre visible quantitativement ses temps et amplitude de connexion et celle de ses équipes, et ce afin de mettre en œuvre des mesures de sensibilisation correctrice.
- Un des accords souligne que le droit à la déconnexion est une coresponsabilité de l'employeur et du salarié qui implique également un devoir de déconnexion (faisant ainsi écho à la formulation utilisée dans l'accord de Branche du 1^{er} avril 2014 sur les forfaits jours). Aucune sanction n'est toutefois mentionnée par cet accord dans l'hypothèse où le salarié ne se conformerait pas à son devoir de déconnexion.

Dans certains cas, il est mentionné que les dispositions contraignantes de l'accord sont reprises dans le règlement intérieur de la société. Enfin, bien que cela soit très rarement mentionné dans les accords relatifs au droit à la déconnexion, la mise à jour du document unique d'évaluation des risques pour tenir compte de cette problématique et des risques associés est recommandée.

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.

E. Le télétravail

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication »¹¹⁷.

Selon une récente étude de la DARES établie sur des données datant de 2017¹¹⁸, environ 1,8 millions de salariés seraient concernés par le télétravail en France, soit 7% des salariés (dont 3% seulement qui pratiquent le télétravail au moins un jour par semaine). Les télétravailleurs sont majoritairement des cadres (61% alors que cette catégorie ne représente que 17% de l'ensemble des salariés). Ils sont nombreux dans les métiers de l'informatique et des télécommunications.

Le recours au télétravail pourrait s'accroître, notamment du fait de l'assouplissement de la réglementation application par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 et la loi du 29 mars 2018. Il est désormais possible de mettre en place du télétravail dans le cadre :

- d'un accord collectif ;
- ou, à défaut d'accord collectif, d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (s'il existe) ;
- ou, en l'absence d'accord collectif ou de charte, d'un accord entre le salarié et l'employeur formalisé par tout moyen¹¹⁹.

Parmi les accords analysés, 17 portent sur le télétravail.

¹¹⁷Art. L. 1222-9 C. trav.

¹¹⁸Etude Dares analyses n°051 de novembre 2019 relative au télétravail

¹¹⁹Art. L. 1222-9 C. trav.

Plus de la moitié des accords relatifs au télétravail porte exclusivement sur ce sujet (il s'agit du troisième thème le plus fréquent parmi les accords monothématiques après le forfait jours et le compte épargne temps). Par ailleurs, **le télétravail constitue le thème sur lequel le plus grand nombre d'accords analysés est à durée déterminée** (6 accords). Certains accords relatifs au télétravail ont par ailleurs été conclus après une période limitée d'expérimentation menée au sein de l'entreprise.

En substance, les accords analysés portant sur le télétravail contiennent des dispositions relatives :

- Aux conditions d'éligibilité au télétravail : les accords limitent le télétravail à des postes éligibles, définis de façon plus ou moins restrictive. Il est quasiment toujours précisé que le télétravail ne peut être mis en place que pour des postes compatibles avec ce type d'organisation du travail, ce qui exclut notamment ceux pour lesquels la présence physique du salarié est requise (accueil physique, entretien des locaux, etc.). Certains accords limitent le télétravail aux salariés à temps plein ou à temps partiel d'au moins 80% par exemple. Un certain nombre d'accord fixe par ailleurs une ancienneté minimale (entre 6 mois et un an généralement) pour pouvoir faire du télétravail. Les stagiaires, alternants et apprentis sont généralement exclus du bénéfice du télétravail. Les accords prévoient par ailleurs souvent que les salariés concernés doivent attester sur l'honneur ou apporter la preuve de la conformité aux normes du système électrique sur leur lieu de télétravail et de leur couverture par une assurance habitation adaptée (un accord prévoit même la possibilité pour l'employeur de venir au domicile du salarié vérifier la conformité de son installation).
- Aux modalités d'examen de la demande du salarié qui souhaite faire du télétravail : il est généralement prévu que cette demande doit être faite par écrit, que la direction dispose d'un certain délai pour y répondre et que tout refus doit être motivé.
- Aux modalités de mise en œuvre du télétravail : la plupart des accords font la distinction entre le télétravail occasionnel et le télétravail régulier. Le télétravail régulier, souvent limité à un nombre prédéterminé de jours par semaine ou par mois (un jour par semaine majoritairement), fait en général l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné tandis que le télétravail occasionnel peut être formalisé plus simplement (par échange de mails notamment). La majorité des accords mettant en place du télétravail régulier prévoit une période probatoire et rappelle le principe de réversibilité du télétravail.
- Aux modalités de suivi du télétravailleur : les accords sont nombreux à fixer des plages de disponibilité au cours desquelles le salarié en télétravail s'engage à être disponible et joignable. Quelques accords prévoient des modalités spécifiques comme la mention des jours de télétravail sur l'agenda partagé du salarié ou que l'envoi à son supérieur d'un compte-rendu hebdomadaire du travail effectué.
- Aux modalités d'indemnisation du télétravail : certains accords ne prévoient rien d'explicite en matière d'indemnisation, d'autres mentionnent clairement que le télétravail à la demande du salarié ne fera l'objet d'aucune indemnisation particulière et un certain nombre d'accords fixe des modalités d'indemnisation très variables.

Ainsi, un accord prévoit une indemnisation forfaitaire de 10 euros par mois sur présentation de justificatif ; plusieurs prévoient la prise en charge des frais professionnels liés au télétravail sur présentation de justificatif sans davantage de précision ; un accord prévoit une indemnité forfaitaire d'un euro par jour de télétravail ; un autre enfin prévoit la prise en charge de la mise en conformité de l'installation électrique du salarié à hauteur de 300 euros si nécessaire, la

prise en charge de tout surcoût lié à l'assurance habitation et l'abonnement internet et une indemnisation forfaitaire de 15 euros par mois pour le chauffage et l'électricité.

Plusieurs entreprises interrogées ont indiqué que le télétravail était un sujet important pour elles (souvent plébiscité par les salariés) et qu'elles attendaient de la Branche la mise à disposition d'outils relatifs au télétravail (guide pratique, référentiel des pratiques existantes au sein des entreprises de la Branche, etc.).

Préconisation relative au télétravail

La mise à disposition d'outils relatifs au télétravail serait utile pour les entreprises de la Branche.

L'ADESATT s'est déjà saisie du sujet et a préparé en 2019 une étude relative au télétravail ainsi qu'un guide pratique qui sera largement diffusé, courant 2020.

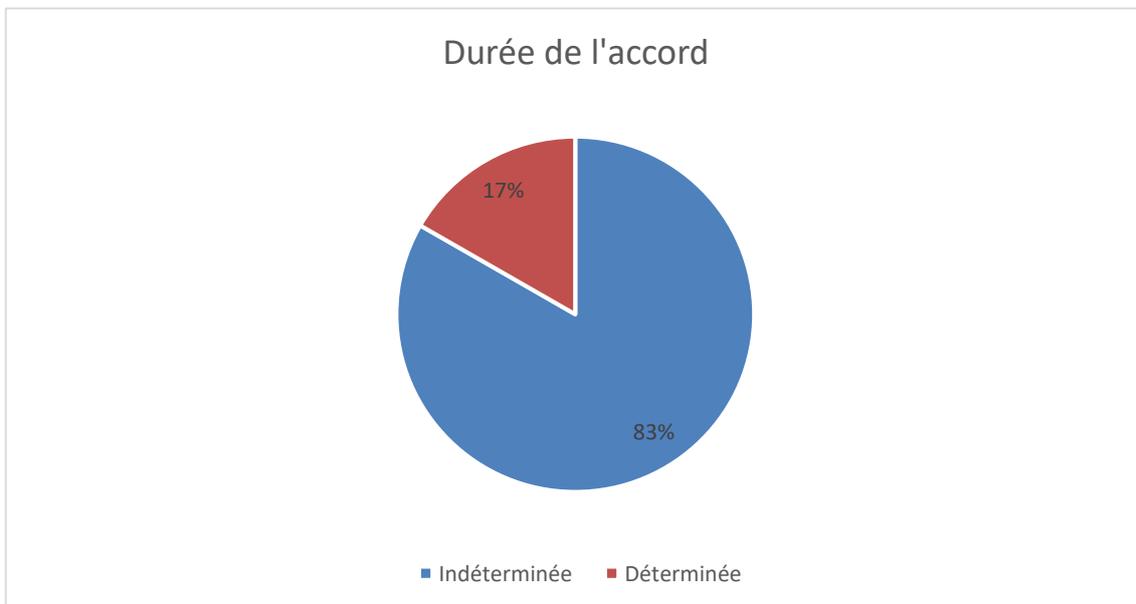
PARTIE IV : LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS

I. LA DUREE 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 ans¹²⁰.

Concernant les accords analysés, 83% sont 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.

En effet, dans une perspective de sécurité juridique, il est cohérent que les partenaires sociaux souhaitent convenir d'une organisation du temps de travail applicable dans la durée.

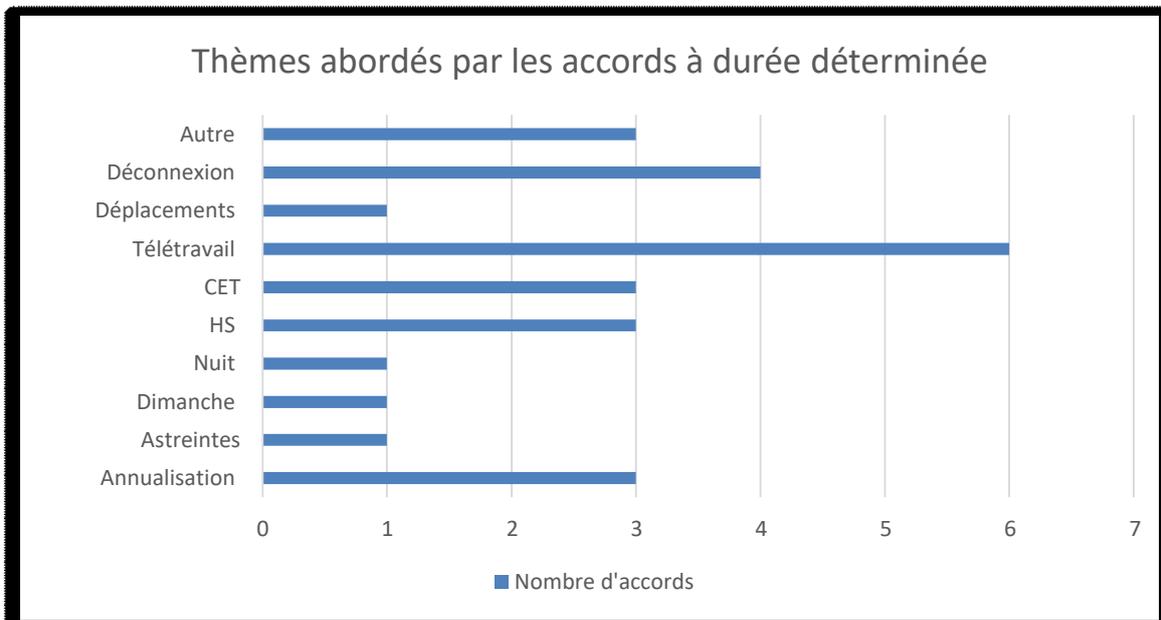


Grille de lecture : 83% des accords analysés sont conclus pour une durée indéterminée, 17% pour une durée déterminée.

La revue des quelques accords à durée déterminée parmi les accords analysés permet de formuler les observations suivantes :

- La durée de ces accords varie entre 1 et 5 ans, étant précisé que la majorité des accords à durée déterminée sont conclus pour une durée annuelle ou pour une durée de 3 ans. Deux accords sont conclus pour une durée annuelle mais les partenaires sociaux ont inclus une disposition afin d'organiser leur tacite reconduction.
- Ces accords traitent principalement de sujets dits liés à la qualité de vie au travail tels que la déconnexion ou le compte épargne-temps. Les accords sur le télétravail sont notamment fréquemment mis en place à titre expérimental pour une durée d'un an.

¹²⁰Art. L. 2222-4 C. trav.



Grille de lecture : 6 accords analysés à durée déterminée portent sur le télétravail et 4 sur la déconnexion¹²¹. La catégorie « Autre » fait référence à des accords portant sur le don de jours de repos. Certains accords à durée déterminée peuvent traiter de plusieurs des thèmes mentionnés dans le graphique ci-dessus.

II. LES IMPACTS VIS-A-VIS DES SALARIES

La mise en œuvre des accords analysés a emporté des conséquences pour les salariés relevant du champ d'application de l'accord allant de la modification de leur durée du travail à la simple formalisation d'un décompte de leur temps de travail en passant par le bénéfice de jours de repos supplémentaire.

A. L'information des salariés quant au contenu des accords conclus

Légalement, les salariés doivent être informés des accords collectifs qui leur sont applicables. L'accord collectif peut fixer lui-même les modalités de cette information. A défaut, un exemplaire de l'accord collectif est disponible sur le lieu de travail et mis également, le cas échéant, en ligne sur l'intranet¹²².

Naturellement, les salariés ont été informés plus directement des accords adoptés par référendum.

Les dispositions des accords analysés ne sont pas très originales concernant les modalités d'information des salariés et prévoient, le plus souvent, une mise à disposition du texte de l'accord par affichage sur le lieu de travail et/ou sur l'intranet de l'entreprise.

¹²¹ Il convient de préciser que les accords analysés comptabilisés dans cette catégorie sont les accords portant exclusivement sur le droit à la déconnexion, ne sont en effet pas comptabilisés les accords plus globaux qui incluent notamment des dispositions sur le droit à la déconnexion.

¹²² Art. L. 2262-5 et R. 2262-1 C. trav.

Quelques accords mentionnent également l'organisation d'une réunion d'information ou l'envoi d'une lettre/d'un email d'information à destination des salariés afin de leur présenter le contenu de l'accord.

Enfin, trois accords prévoient explicitement la formation des managers et/ou des opérationnels notamment des ressources humaines à l'organisation mise en place.

Il ressort des entretiens que les accords conclus par les entreprises interrogées ont été bien accueillis par les salariés ce qui est souvent lié à l'intention des négociateurs de ne pas ou peu modifier le fonctionnement antérieur (de maintenir l'existant) ou aux efforts de pédagogie mis en œuvre afin d'expliquer le fonctionnement et l'intérêt de l'accord.

Il apparaît des entretiens réalisés que l'un des points rencontrant le plus de réticence de la part des salariés est lié aux modalités de décompte et de suivi du temps de travail : les salariés ont pu se montrer frileux à l'idée d'enregistrer leur temps de travail (badger, remplir des feuilles de temps, etc.) en particulier quand ils ne le faisaient pas auparavant.

B. La mise en œuvre de ces accords vis-à-vis des salariés

La mise en œuvre d'un accord d'aménagement du temps de travail peut impliquer une modification du contrat de travail des salariés compris dans le champ d'application de l'accord et nécessiter la régularisation d'un avenant.

Légalement, la mise en œuvre d'un aménagement spécifique du temps de travail prévu par accord collectif peut impliquer ou non une modification du contrat de travail du salarié concerné selon les cas :

- La mise en place d'une convention de forfait implique la signature d'une convention individuelle de forfait et donc la régularisation d'un avenant pour les salariés.
- La mise en place d'une organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail par accord collectif n'implique pas de modification du contrat de travail des salariés à temps complet¹²³.
- La mise en place d'astreinte ne suppose en principe pas une modification du contrat de travail des salariés concernés.

Les retours recueillis lors des entretiens réalisés ainsi que dans le cadre des questionnaires n'ont fait état d'aucune difficulté concernant la régularisation d'avenants avec les salariés indiquant que l'intégralité (ou presque) des salariés concernés avaient accepté de signer un avenant.

Ainsi, il semblerait que la gestion des modifications de contrat de travail que peut impliquer la mise en œuvre d'un accord d'aménagement du temps de travail ne constitue pas une difficulté, les quelques refus pouvant exister apparaissent davantage liés à un contexte conflictuel plus global.

Les accords analysés ne mentionnent que très rarement les modalités de mise en œuvre des accords vis-à-vis des salariés :

- Deux accords analysés font référence aux dispositions applicables aux accords de performance collective, lesquelles prévoient que les dispositions de l'accord collectif se substituent aux

¹²³Art. L. 3121-43 C. trav.

dispositions contraires des contrats de travail des salariés concernés¹²⁴. Néanmoins, il ne s'agit pas de véritables accords de performance collective dans la mesure où ils n'incluent pas l'ensemble des dispositions obligatoires correspondantes.

- Un accord analysé mentionne que la mise en place d'astreinte sera soumise à l'accord du salarié concerné.

Enfin, il ressort des questionnaires que l'une des difficultés potentiellement rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des accords est liée à la date d'entrée en vigueur de l'accord en cours d'année et donc de période de référence qui peut rendre plus compliqué le passage d'un système de décompte du temps de travail à un autre.

III. LE SUIVI DES ACCORDS

Légalement, il est en principe requis que l'accord collectif prévoit ses conditions de suivi ainsi que des clauses de rendez-vous¹²⁵.

Au titre des dispositions supplétives, le Code du travail prévoit également une consultation du CSE sur certains points afférents à la durée du travail¹²⁶ dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale.

Concernant le suivi des accords analysés, il est possible de formuler les constatations suivantes :

- **Un peu plus de 20% des accords analysés prévoient la mise en place d'une commission de suivi spécifique.**

Les missions de cette commission de suivi sont de veiller à la bonne application de l'accord et le plus souvent également de régler les questions d'interprétation des dispositions de l'accord.

Plus de 80% des accords mettant en place une commission de suivi prévoit l'organisation d'une réunion annuelle, étant précisé qu'un tiers ajoute la possibilité d'organiser une réunion supplémentaire à la demande d'un des membres de la commission.

Les autres accords prévoient : l'organisation de deux réunions par an ou un rythme de réunion plus soutenu la première année d'application de l'accord puis une réunion annuelle.

- **Une proportion légèrement inférieure d'accords mentionne que le suivi de l'application sera réalisé annuellement via les représentants du personnel.**

Trois accords (conclus par référendum) prévoient d'associer directement les salariés à ce suivi en les réunissant respectivement annuellement, tous les 3 ans ou tous les 5 ans.

- **Un tiers des accords analysés prévoit également une procédure d'interprétation des dispositions / de règlement des différends survenus dans la mise en œuvre de l'accord.** Ces procédures prévoient que les signataires (ou les membres de la commission de suivi) se

¹²⁴Art. L. 2254-2 C. trav.

¹²⁵Art. L. 2222-5-1 C. trav.

¹²⁶Art. L. 2312-26 C. trav.

réuniront à la suite d'une demande en ce sens dans un délai allant de 15 jours à 90 jours selon les accords.

- **Les accords analysés (environ 12% des accords) peuvent également fixer une procédure spécifique en cas de modification législative / réglementaire** pouvant avoir un impact sur les dispositions de l'accord en cause. Généralement, il est prévu que les signataires se rencontrent dans un délai allant de 1 à 6 mois afin de discuter des éventuelles adaptations nécessaires.
- **En outre, certains accords analysés (près de 40%) mentionnent qu'un bilan d'application de l'accord sera effectué**, le plus fréquemment à l'issue de sa première année d'application soit vis-à-vis des représentants du personnel, soit de la commission de suivi, soit les deux.
- **Enfin, un faible nombre d'accord (moins de 5%) inclut une clause de rendez-vous spécifique** entre les signataires à l'issue d'un délai allant de 2 à 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

Pour aller plus loin

Coordonnées **[à discuter]**

LISTE DES ANNEXES

- Annexe n° 1:** Cahier des Charges pour la consultation en vue de la réalisation du rapport annuel de la CPPNI 2018
- Annexe n° 2:** Modèle de questionnaire
- Annexe n° 3:** Dispositions conventionnelles de Branche relatives au forfait annuel en jours
- Annexe n° 4:** Dispositions conventionnelles de Branche relatives à un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail
- Annexe n° 5:** Dispositions conventionnelles de Branche relatives à la modalité 2
- Annexe n° 6:** Dispositions conventionnelles de Branche relatives au temps partiel
- Annexe n° 7:** Dispositions conventionnelles de Branche relatives aux heures supplémentaires
- Annexe n° 8:** Dispositions conventionnelles de Branche relatives au travail du dimanche, au travail de nuit et aux jours fériés
- Annexe n° 9:** Article 23 de la Convention Collective de Branche relatif aux congés payés
- Annexe n° 10:** Dispositions conventionnelles de Branche relatives au compte épargne temps