Rapport annuel de la CPPNI

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

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

Année 2023

WWW.ADESATT.COM

ADESATT

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

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

Table des matières

SYNTHESE 2

INTRODUCTION 7

I. Rappel du contexte 7

A. Rôle de la CPPNI 7

B. Portrait statistique de la Branche 9

II. Méthodologie 11

A. Collecte des accords 12

B. Tri des accords 12

C. Echantillonnage 13

D. Analyse des accords 13

E. Questionnaire 14

F. Entretiens 15

G. Rédaction du rapport 16

III. Portée du rapport 18

A. Echantillonnage 18

B. Vérification des informations 18

C. Objectivité des informations 18

PREMIER THEME : LA DUREE DU TRAVAIL 19

A. Le processus de négociation 19

I. Rappel du cadre légal 19

1. La négociation dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical 19
2. La négociation dans les entreprises dépourvues d'un délégué syndical 20

B. Analyse quantitative relative au processus de négociation 22

1. La répartition des accords analysés par taille d'entreprise 22
2. Les modalités de conclusion des accords 25
3. La durée des accords 28

C. Analyse qualitative relative au processus de négociation 30

II. Le contenu des accords analysés 32

A. Les aménagements du temps de travail 33

1. Les forfaits annuels en jours 33
2. Les aménagements du temps de travail sur une période supérieure à la semaine 46
3. Les forfaits atypiques (de type modalité 2) et autres forfaits 54
4. Le temps partiel 57
5. Les heures supplémentaires 61
6. La journée de solidarité 67
7. Les dérogations à certaines limites 68

B. La gestion des temps de repos 70

1. Le repos travaillé (travail le dimanche et les jours fériés) 70
2. Le repos effectif 1

DEUXIEME THEME : L'EGALITE PROFESSIONNELLE 10

A. Au niveau de la Branche 10

B. Au niveau des entreprises de la Branche 15

1. Analyse relative au processus de négociation 15
2. Analyse du contenu des accords 15

WWW.ADESATT.COM

Synthèse

- **Le présent rapport annuel d'activité** est établi pour le compte de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (***« CPPNI »***) de la branche des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseil (la ***« Branche »***).

- **La première partie du rapport** comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la Branche en 2023 en matière de durée du travail et de congés payés et pourra servir de base à la CPPNI pour émettre d'éventuelles recommandations en lien avec les constats objectifs effectués.

  Après un premier rapport établi au titre de l'année 2018 sur la base des accords transmis spontanément à la CPPNI ou aux organisations patronales par les entreprises de la Branche, les rapports relatifs aux années 2019 à 2022 ont été établis sur la base des accords collectés par le biais de la base de données Légifrance publiquement accessible.

  Au titre de l'année 2023, le nombre d'accords conclus par des entreprises de la Branche en matière de durée du travail et de congés payés accessibles sur Légifrance étant trop important (plus de 1.100), une nouvelle méthodologie a été utilisée pour la rédaction du Rapport. **Un échantillonnage a été réalisé par KYU Associés (Assistant à la maîtrise d'ouvrage de l'ADESATT) sur une base statistique objective prenant en compte les données afférentes au secteur d'activité et aux effectifs des sociétés** ayant a priori conclu un accord sur la durée du travail et les congés payés. **500 accords ont été analysés** pour les besoins du Rapport.

  Par ailleurs, un questionnaire a été adressé aux entreprises de la Branche (le ***« Questionnaire »***) et **789 entreprises** y ont répondu. Enfin, **4 entretiens** ont été réalisés avec des représentants des entreprises ayant conclu un des accords analysés.

  Globalement, les constats effectués dans les rapports établis pour les années 2018 à 2022 sont confirmés par l'étude réalisée en 2023 bien que la totalité des accords conclus n'ait pas été revue et que la technique de l'échantillonnage ait été privilégiée. Ce constat semble attester de la pertinence et du caractère représentatif de l'échantillonnage effectué par KYU Associés.

- **La seconde partie du rapport** est consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

  - Une première sous-partie – qui traite, comme chaque année depuis le rapport relatif à 2019, de **l'action de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** – a été principalement rédigée sur la base des informations transmises par les organisations patronales de la Branche et des réponses au Questionnaire.

  - Une seconde sous-partie est dédiée à **l'examen des 69 accords conclus par les entreprises de la Branche en matière d'égalité professionnelle en 2023**, à la demande de l'ADESATT compte tenu des négociations engagés sur ce thème dans la Branche.

Thèmes analysés		Principaux constats
Processus de négociation	Les entreprises ayant conclu un accord	- Les accords analysés ont été conclus pour plus de 70% d'entre eux dans des entreprises < 50 salariés et pour moins de 30% d'entre eux dans des entreprises > 50 salariés. - La répartition des accords par secteur d'activité ne reflète pas la répartition des entreprises de la Branche par secteur.
	Les modalités de conclusion des accords	- Les accords analysés ont été principalement conclus par référendum (42%), avec des élus non mandatés (40%) et par des délégués syndicaux (16%). - Aucun accord n'a été conclu avec un élu mandaté et trois l'ont été avec des salariés mandatés par des organisations syndicales (2%).
	La durée des accords	- 89% des accords ont été conclus pour une durée indéterminée, soit une proportion comparable aux années précédentes.
Forfait jours	Le recours à ce dispositif en fonction de la taille des entreprises	- 48% des accords analysés contiennent des dispositions relatives au forfait jours. - 80% d'entre eux sont conclus par des entreprises < 50 salariés et un peu plus de 20% par des entreprises > 50 salariés. Seuls 5% de ces accords sont conclus dans des entreprises > 250 salariés.
	Les salariés concernés	- La très grande majorité des entreprises ayant conclu un accord relatif au forfait jours (97%) déroge aux conditions d'entrée dans le forfait jours fixées par la Convention Collective. - Les accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires sont majoritairement conclus par référendum (56%) et par des élus non mandatés (36%). Seuls 8% de ces accords sont signés par des délégués syndicaux. - Les accords qui prévoient des conditions d'éligibilité au forfait jours dérogatoires fixent des limites diverses et variées. Dans près de la moitié de ces accords, il est fait référence à une classification conventionnelle minimale. Dans 30% de ces accords, il est précisé que tous les cadres de la société sont éligibles au forfait jours . Dans plus d'un quart de ces accords, il est explicitement mentionné que les ETAM sont éligibles.
	Le nombre de jours travaillés	- Les accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent très majoritairement (78%) le nombre de jours travaillés à 218. - 5% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent le nombre de jours travaillés à 217, 4% à 216, 2% à 215 et 214 et 1% à 213. - Les entreprises de plus de 250 salariés sont plus enclines à fixer une durée du travail inférieure à 218 jours que les autres. - Plus de la moitié des accords relatifs au forfait jours rappelle explicitement la possibilité de conclure un forfait jours réduit.
	La rémunération des salariés concernés	- Environ deux tiers de ces accords ne prévoient aucune disposition spécifique relative à la rémunération des salariés en forfait jours. - 4 accords seulement (soit 2% des accords dérogatoires) prévoient une majoration du minimum conventionnel de 10%. - Près de 40 accords (soit plus de 15% des accords dérogatoires) prévoient une majoration du minimum conventionnel de 20%, probablement en référence à la Convention Collective.

		- 3 accords seulement (soit 1% des accords dérogatoires) prévoient une rémunération minimale sous forme d'un montant annuel brut.
	Les garanties du forfait jours	- Environ 70% des accords prévoient la tenue d'un entretien individuel par an et 30% la tenue de deux entretiens individuels. - La grande majorité des accords prévoit au surplus un dispositif d'alerte pour le salarié en cas de difficultés particulières ou inhabituelles.
L'aménagement sur une période supérieure à la semaine	Les entreprises concernées	- Plus de 20% des accords analysés mettent en place ce type d'aménagement. - Les entreprises sont globalement séduites dans des proportions similaires par ce type d'aménagement indépendamment de leur taille, avec une proportion un peu plus faible pour les entreprises employant plus de 250 salariés. - Les entreprises ayant négocié sur le temps de travail en 2023 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail ont également majoritairement négocié sur les heures supplémentaires (53%).
	Période de référence	- A l'exception de deux accords mettant en place une modulation et d'une dizaine d'accords prévoyant un régime hybride entre modulation et annualisation, l'intégralité des accords analysés mettant en place des aménagements pluri-hebdomadaires du temps de travail fixe une période de référence égale à l'année. - La très large majorité de ces accords fixe l'année civile ; néanmoins quelques accords se basent sur une référence annuelle différente notamment pour la caler sur la période légale d'acquisition des congés payés (soit du 1er juin au 31 mai).
	L'annualisation	- Plus de la moitié des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail utilise 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 - 70% des accords ayant recours à ce type d'aménagement fixent une durée du travail comprise entre 36 et 38 heures hebdomadaires. - 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 (75%), ce qui était déjà le cas les années précédentes (bien qu'il soit possible d'observer un léger recul). Le caractère disparate des modalités selon lesquelles le nombre de jours de repos est fixé est susceptible de générer un écart important entre les conditions de travail des salariés concernés et une distorsion de concurrence significative pour les entreprises compte tenu des écarts constatés.
	La modulation	- Seule une grosse vingtaine d'accords analysés, représentant 23% des accords mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, institue une modulation. - Le faible succès de cet aménagement pourrait s'expliquer par le fait qu'il n'a de sens que dans les activités connaissant de véritables variations au cours de la période de référence, ce qui ne semble généralement pas correspondre aux activités des entreprises de la Branche.
	La modalité 2	- Une douzaine d'accords analysés (soit environ 2% des accords analysés) traite de la modalité 2 en tant que telle. Ces accords ont été conclus pour deux tiers d'entre eux dans des entreprises > 50 salariés et pour un tiers d'entre eux dans des entreprises < 11 salariés et ont

Les forfaits atypiques de type modalité 2		été conclus dans tous les secteurs d'activité de la Branche avec une légère prédominance dans le numérique. - Un tiers des accords traitant de la modalité 2 étend la possibilité d'appliquer cette dernière à des ETAM.
	Les forfaits atypiques	- Moins d'une demi-douzaine d'accords (soit moins de 1% des accords analysés) met en place des forfaits atypiques qui font écho à la modalité 2. - Plus d'une vingtaine d'accords (soit près de 5% des accords analysés) met en place des forfaits atypiques avec un panachage de rémunération forfaitaire des heures supplémentaires et d'octroi de jours de repos. Une heure supplémentaire effectuée n'est pas traitée de manière identique et ne donne notamment pas droit au même nombre de jours de repos par an. - Seule une demi-douzaine d'accords (soit 1% des accords analysés) met en place des forfaits annuels en heures. - Une demi-douzaine d'accords (soit 1% des accords analysés) prévoit la mise en place de forfaits hebdomadaires ou mensuels en heures, bien que la mise en place de tels forfaits ne requière pas nécessairement la conclusion d'un accord collectif.
Le temps partiel	Modalités du temps partiel	- A peine plus de 10% des accords contiennent des dispositions portant sur le temps partiel. - Concernant les heures complémentaires, 23% reprennent la limite légale à défaut d'accord (soit 10% de la durée contractuelle de travail) ou ne prévoient pas de limite propre ; 77% prévoient une limite supérieure à 10% et fixent cette limite au tiers de la durée contractuelle de travail.
	Le temps partiel annualisé	- Une trentaine d'accords (soit environ la moitié des accords contenant des dispositions en matière de temps partiel) prévoit la possibilité d'un temps partiel « annualisé ».
Les heures supplémentaires	La négociation sur les heures supplémentaires	- Un quart des accords analysés contient des dispositions sur les heures supplémentaires. - Les entreprises de toute taille semblent s'emparer de ce thème de négociation dans des proportions comparables.
	Le taux de majoration des heures supplémentaires	- Une large majorité (66%) des accords prévoyant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit ou applique les taux légaux supplétifs de majoration des heures supplémentaires. - Les taux dérogatoires prévus conventionnellement par les accords analysés sont majoritairement inférieurs aux taux supplétifs légaux.
	Le repos compensateur des remplacement	- Environ la moitié des accords incluant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit la faculté de substituer un repos compensateur de remplacement au paiement majoré des heures supplémentaires.
	Le contingent annuel	- Les entreprises ayant négocié sur le contingent ont très majoritairement (90%) opté pour un contingent annuel supérieur à celui de la Convention Collective. - Une proportion significative d'accords (35%) a fixé ce contingent annuel à 220 heures, soit le contingent légal supplétif. - Les petites et moyennes entreprises ont globalement davantage tendance à prévoir un contingent élevé. - Les très gros contingents restent souvent inexpliqués et semblent parfois injustifiés.

Le travail dominical et le travail de nuit	Le travail le dimanche	- Moins de 10 % des accords (7%) prévoient des dispositions concernant le travail le dimanche et/ou le samedi et/ou les jours fériés, étant précisé que la large majorité de ces accords porte uniquement sur le travail le dimanche. - La moitié des entreprises indiquent y avoir recours de manière exceptionnelle et de manière habituelle pour l'autre moitié, sans que ces notions ne soient clairement définies. - Une majorité de ces accords (18 accords) précise les raisons justifiant une dérogation au repos dominical. - Les contreparties sont très hétérogènes, étant précisé qu'une très large majorité prévoit une majoration salariale et un quart mentionne que le salarié choisit entre la majoration salariale et le repos.
	Le travail de nuit	- Une trentaine d'accords, soit plus de 5% des accords analysés, prévoit des dispositions afin d'encadrer le travail de nuit. - 64% des accords portant sur le travail de nuit font référence à un travail de nuit exceptionnel. - 42% des accords prévoient que la période de travail de nuit débute à 21 heures et s'achève à 6 heures et 7% des accords font référence à la période 22 heures à 7 heures.
Les astreintes	Le recours aux astreintes	- 10% des accords prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes. - Les modalités d'organisation des astreintes se font sur la base du système de volontariat (pour un tiers des accords, ce qui est inférieur à la proportion constatée l'année passée).
	Les contreparties financières	- Les contreparties financières prévues pour les astreintes sont très hétérogènes. Cette importante disparité entre les accords concernant la compensation financière des astreintes confirme les constats opérés les années précédentes et aboutit à un écart important entre les conditions de travail des salariés et à une distorsion de concurrence significative.
Les congés payés	Les congés payés	- Environ 120 accords contiennent des dispositions relatives aux congés payés (soit environ un quart des accords analysés). - Plus d'un tiers de ces accords (35%) fixe l'année civile comme période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés.
	La flexibilité concernant les congés payés	- Environ 45 accords (un peu moins de 10% des accords analysés) évoquent le report des congés payés d'une année sur l'autre, soit pour l'interdire fermement (20%), soit pour l'interdire sauf exceptions (62%), soit pour l'autoriser sous conditions (18%). - Plus de 80 accords (près de 17% des accords analysés) abordent le sujet des jours de fractionnement et une large majorité (85%) prévoit leur suppression.
Le compte épargne temps (« CET »)	Un dispositif rencontrant un franc succès	- Plus d'une cinquantaine d'accords contiennent des dispositions relatives au CET (soit environ 10% des accords). Près de 80% de ces accords portent exclusivement sur le sujet du CET, ce qui fait de cette thématique celle à la proportion d'accords monothématiques la plus élevée (et de loin). - La très grande majorité des accords analysés contient des dispositions visant à limiter le nombre de jours que les salariés peuvent placer sur leur CET. - Trois accords seulement prévoient un abondement de l'employeur lorsque le salarié alimente son CET.

Introduction

I. Rappel du contexte

A. Rôle de la CPPNI

Les Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation ont été créées par la loi Travail du 8 août 2016[1].

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

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

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

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

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

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

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

> ***Observation relative à la négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail :***
>
> La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail constitue une thématique essentielle de la négociation d'entreprise.

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

[2] Art. L. 2232-9, II, 3° C. trav.

En effet, depuis les lois du 20 août 2008[3] 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[4].

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

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

En conséquence, une proportion significative des accords collectifs d'entreprise conclus chaque année au niveau national porte sur la durée du travail (en 2023 : 21% des 84.990 accords d'entreprise conclus au niveau national[5]).

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

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

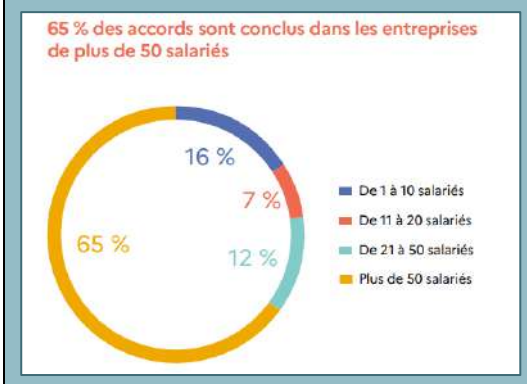
[4] Ces thèmes sont relatifs à l'institution d'un régime d'équivalence, à certaines règles du travail à temps partiel, au nombre minimal d'heures pour la qualification de travailleur de nuit et à la possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à 3 ans.

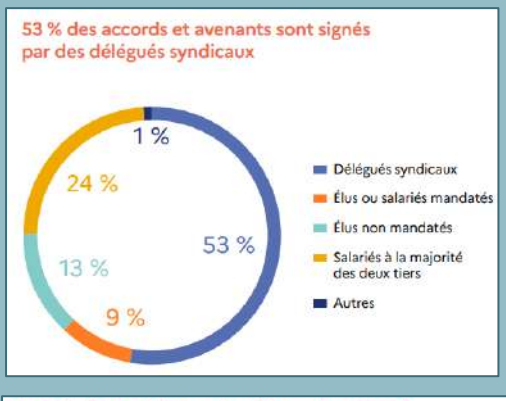
[5] Bilan de la négociation collective en 2023 établi par le Ministère du Travail et de l'Emploi : https://travail-emploi.gouv.fr/le-bilan-de-la-negociation-collective-en-2023-temoigne-de-la-dynamique-du-dialogue-social

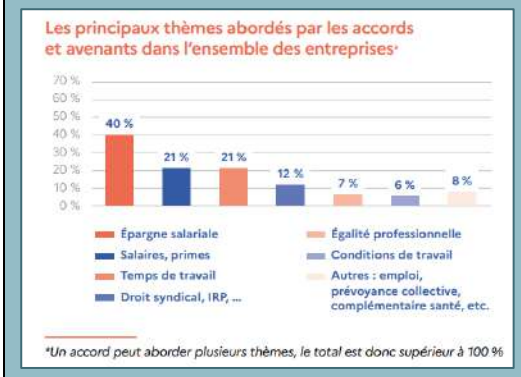
[6] Art. L. 2232-9, II, 3° C. trav.

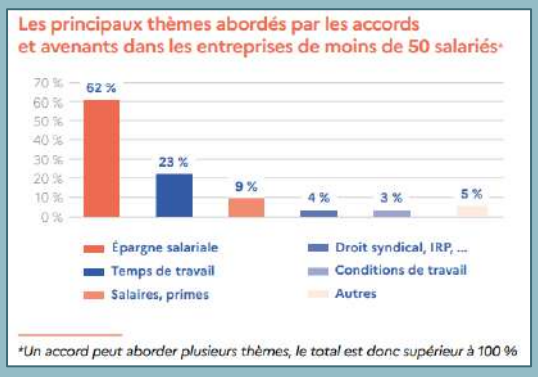
FOCUS :

Synthèse du bilan de la négociation collective en 2023 - Ministère du Travail et de l'Emploi









Source : Bilan de la négociation collective en 2023 – Synthèse

B. Portrait statistique de la Branche

La Branche compte près de 130.000 entreprises et emploie près de 1.330.000 salariés, ce qui fait de la Convention Collective de la Branche celle couvrant le plus grand nombre de salariés

WWW.ADESATT.COM

en France[7]. Elle réalise un chiffre d'affaires d'environ 155 milliards d'euros, ce qui représente près de 7% de l'économie française[8].

La Branche est constituée de 4 secteurs :

dont le poids respectif en termes de nombre d'entreprises est le suivant[8] :

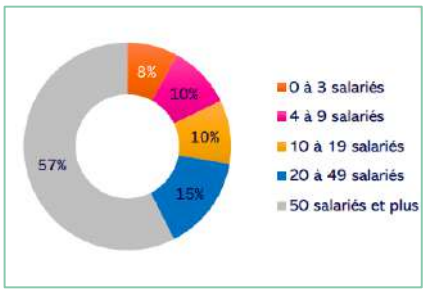
- Etudes et Conseils : 35%
- Numérique : 35%
- Ingénierie : 28%
- Evénementiel : 2%

et dont le poids respectif en termes d'effectifs[8] est le suivant :

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

La répartition des entreprises de la Branche selon leur taille est la suivante[8] :

La répartition des effectifs salariés de la Branche par taille d'entreprise est la suivante[8] :



De 2019 à 2020[9] :

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

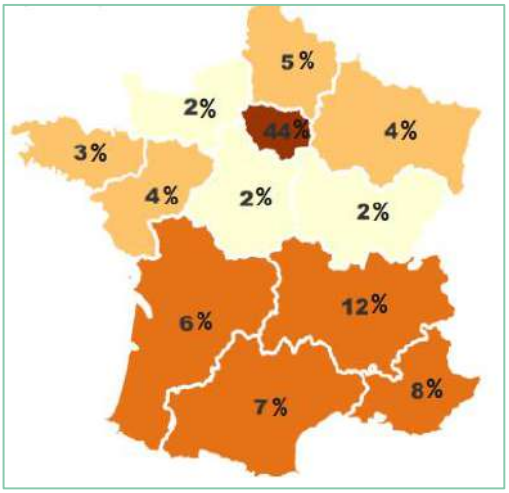
[7] Source : Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement (OPIIEC) : données mises à jour le 29 mai 2024 pour le nombre d'entreprises et de salariés.

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

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

de 4% à 10%.

Par ailleurs, la répartition des entreprises de la Branche par région est la suivante[10] :



S'agissant de la composition de l'effectif de la Branche[11]:

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

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

II. Méthodologie

Afin de réaliser le rapport de la CPPNI portant sur l'année 2023 (le « ***Rapport*** »), les partenaires sociaux de la Branche ont fait appel au prestataire extérieur (le « ***Prestataire*** ») à qui avait déjà été confiée la rédaction du rapport pour les années 2018 à 2022 (le « ***Rapport 2018*** », le « ***Rapport 2019*** », le « ***Rapport 2020*** », le « ***Rapport 2021*** » et le « ***Rapport 2022*** ») sur la base d'un cahier des charges détaillé après un processus de sélection mené par

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

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

WWW.ADESATT.COM

l'ADESATT[12]. Ce cahier des charges a été mis à jour et adapté chaque année afin notamment de prendre en compte les enseignements tirés de la mission précédente et de la base d'accords concernés.

Le Prestataire a rédigé le Rapport sous le pilotage de l'ADESATT[13] et du cabinet d'assistance à maîtrise d'ouvrage KYU Associés.

A. Collecte des accords

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

Afin de remédier à ce défaut significatif d'exhaustivité, il avait été décidé que le Rapport 2019 serait établi sur la base des accords collectés par le biais de la base de données Légifrance publiquement accessible via une extraction réalisée par le cabinet KYU Associés. La même méthodologie a été utilisée pour la collecte des accords en vue de rédiger le Rapport 2020, le Rapport 2021 puis le Rapport 2022.

L'ensemble des accords collectifs conclus en 2023 par des entreprises ayant indiqué un rattachement à la Branche (IDCC 1486) a ainsi été, de la même manière, *a priori* extrait de la base Légifrance par le cabinet KYU.

B. Tri des accords

Le cabinet KYU a transmis au Prestataire un fichier Excel contenant les références des 2.305 accords signés en 2023 par des entreprises appliquant la Convention Collective et publiés sur la base de données Légifrance.

Le Prestataire a procédé à un tri de ces accords en tenant compte de leur titre et des mots-clés renseignés sur Légifrance, ce qui l'a conduit à sélectionner les accords pertinents à première vue pour la rédaction du Rapport et à exclure les accords ne relevant pas du champ du Rapport (tel que défini conjointement avec l'ADESATT afin de se concentrer sur le cœur du Rapport et compte tenu du nombre très significatif d'accords à analyser), à savoir notamment les accords relatifs au télétravail, aux déplacements, à l'activité partielle, aux mesures d'urgence liées au Covid-19 ou encore à la NAO.

A l'issue de ce tri, **plus de 1.100 accords** ont été identifiés comme pertinents (*versus* 759 accords en 2022).

> ***Observation :*** Le nombre d'accords conclus par les entreprises de la Branche en matière de durée du travail et de congés payés et analysés pour les besoins du rapport annuel de

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

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

la CPPNI est donc en augmentation constante depuis 2019 (au vu des modalités de collecte des accords en 2018, cette année ne peut servir de référence).

Le Prestataire et l'ADESATT se sont accordés sur le fait que l'analyse d'un tel volume d'accords n'était pas envisageable et il a été décidé de procéder par échantillonnage.

C. Echantillonnage

KYU a constitué un échantillon de 500 accords sur une base statistique objective prenant en compte le secteur d'activité et les effectifs des sociétés ayant conclu un accord portant sur la durée du travail et les congés payés, résultant du tri explicité ci-dessus (la prise en compte des sujets couverts par les accords n'était pas possible compte tenu de la méthode d'auto-référencement des accords sur Légifrance et de l'existence d'un nombre important d'accords plurithématiques).

Ainsi, les 500 accords sélectionnés pour l'analyse en raison de cet échantillonnage sont représentatifs en termes d'effectif et de secteur d'activité des 1.100 accords résultant du tri initial ; en outre ces accords représentent près de la moitié de ces 1.100 accords ce qui permet de considérer qu'il s'agit d'une base d'analyse fiable.

Lors de l'analyse de ces accords, 36 ont été mis de côté car inexploitables ou hors sujet et remplacés par des accords au profil similaire pour conserver la représentativité de l'échantillon avec un nombre total de **500 accords analysés**.

D. Analyse des accords

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

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

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

L'analyse du secteur d'activité des entreprises ayant conclu les accords revus, introduite dans le rapport 2022, a été maintenue. Pour rappel, cette analyse a été faite sur la base du code NAF des entreprises selon la catégorisation suivante, établie par la Convention Collective :

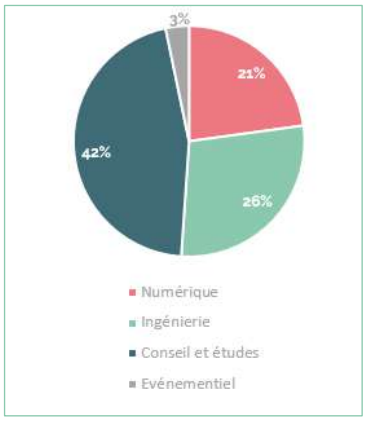
Code NAF	Secteur d'activité
Numérique	
58.12 Z	Edition de répertoires et de fichiers d'adresses
58.21 Z	Edition de jeux électroniques
58.29 A	Edition de logiciels système et réseau
58.29 B	Edition de logiciels outils de développement et de langages
58.29 C	Edition de logiciels applicatifs
62.01 Z	Programmation informatique
62.02 A	Conseil en systèmes et logiciels informatiques
62.02 B	Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques
62.03 Z	Gestion d'installations informatiques
62.09 Z	Autres activités informatiques
63.11 Z	Traitement de données, hébergement et activités connexes
63.12 Z	Portails internet
Ingénierie	
71.12 B	Ingénierie, études techniques
71.20 B	Analyses, essais et inspections techniques
74.90 B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses
Etudes et conseil	
70.21 Z	Conseil en relations publiques et communication
70.22 Z	Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
73.20 Z	Etudes de marché et sondages
78.10 Z	Activités des agences de placement de main-d'œuvre
78.30 Z	Autre mise à disposition de ressources humaines
Evénementiel	
25.11 Z	Fabrication de structures métalliques et éléments modulaires pour exposition [et de parties de structures]
43.32 C	Agencement de lieux de vente [- montage de stands]
68.20 B	Location de terrains et autres biens immobiliers
68.32 A	Administration d'immeubles et autres biens immobiliers
82.30 Z	Organisation de foires, salons professionnels et congrès
90.04 Z	Gestion de salles de spectacles
Traduction et interprétation	
74.30 Z	Traduction et interprétation

E. Questionnaire

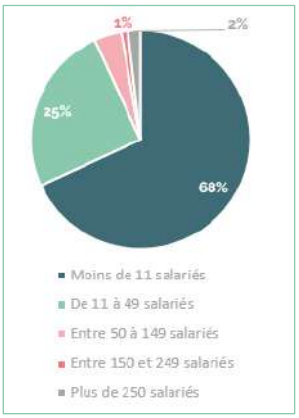
En parallèle de la phase d'analyse des accords décrite ci-dessus, le Questionnaire a été élaboré afin de recueillir un certain nombre d'éléments utiles à l'analyse notamment sur la place de la négociation sur l'aménagement du temps de travail au sein des entreprises de la Branche, qu'elles aient conclu un des accords revus ou non. Le Questionnaire a été diffusé grâce aux méthodes du cabinet KYU via un lien d'enquête en ligne en octobre 2024.

789 entreprises ont répondu au Questionnaire (pour mémoire, 841 entreprises avaient répondu dans le cadre du Rapport 2020, 468 avaient répondu dans le cadre du Rapport 2021 et 383 avaient répondu dans le cadre du Rapport 2022).

Secteur des entreprises répondantes

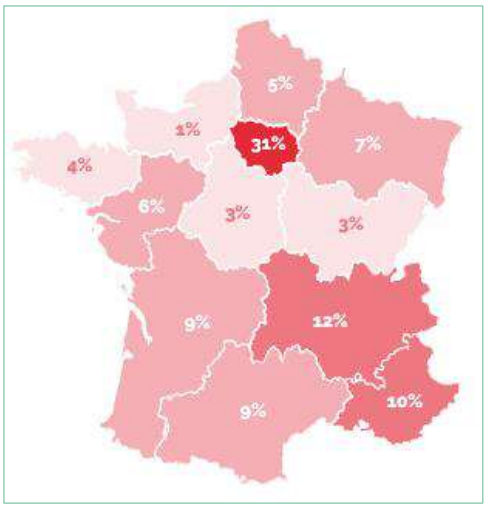


Taille des entreprises répondantes



Source : Sondage mené en 2024 pour l'année 2023 – Traitement KYU

Répartition des répondants par région



Source : Sondage mené en 2024 pour l'année 2023 – Traitement KYU

Parmi ces 789 entreprises, 47 seulement ont négocié en matière de durée du travail en 2023 (ce qui représente 7%, soit le même taux qu'en 2022) et 90% d'entre elles sont parvenues à conclure un accord. Parmi celles-ci, 20 d'entre elles ont conclu un nouvel accord, 14 ont signé un avenant portant sur des points précis et 9 ont modifié de manière substantielle un accord existant.

F. Entretiens

Le Prestataire a établi une liste d'une trentaine d'entreprises, de toutes tailles et de tous secteurs, avec lesquelles il jugeait utile de s'entretenir au sujet de l'accord qu'elles avaient conclu dans le cadre du Rapport. Le Prestataire a par ailleurs adressé à l'ADESATT la liste de l'ensemble des entreprises ayant conclu un accord et à chaque organisation syndicale la liste des entreprises ayant conclu un accord avec un délégué syndical affilié à ces dernières.

Le Prestataire a ensuite contacté les personnes dont les coordonnées avaient été transmises par l'une des organisations patronales de la Branche (Numeum) ainsi que celles ayant

répondu au Questionnaire et accepté d'être recontactées pour un entretien.

L'objectif de ces entretiens était de faire le point sur l'accord négocié et conclu en 2023 afin d'appréhender de manière plus approfondie les enjeux, les contraintes et les modalités de la négociation ayant abouti audit accord ainsi qu'un premier retour sur son contenu et sa mise en œuvre effective.

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

Ainsi, le Prestataire s'est entretenu avec quatre membres de la direction d'entreprises ayant conclu un accord. Aucun entretien n'a pu être organisé avec des représentants du personnel.

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

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

G. Rédaction du rapport

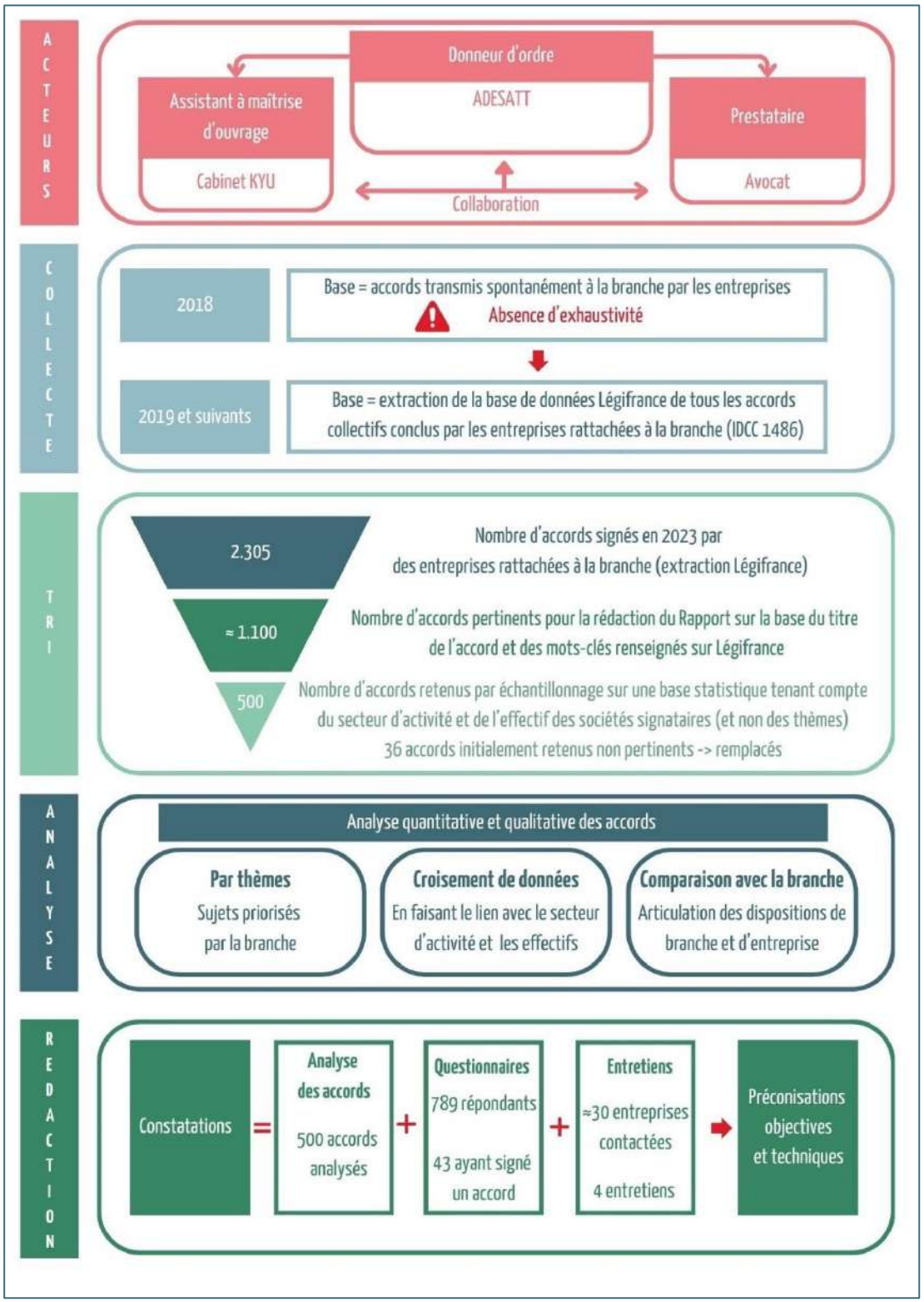
Le Rapport a été établi sur la base des constatations résultant de l'analyse quantitative et qualitative des accords analysés.

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

La seconde partie du Rapport est consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Une première sous-partie – qui traite, comme chaque année depuis le Rapport 2019, de l'action de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – a été principalement rédigée sur la base des informations transmises par les organisations patronales de la Branche et des réponses au Questionnaire.
- Une seconde sous-partie est dédiée à l'examen des 69 accords conclus par les entreprises de la Branche en matière d'égalité professionnelle en 2023, à la demande de l'ADESATT.

SYNTHESE DE LA METHODOLOGIE UTILISEE POUR LA REDACTION DU RAPPORT



III. Portée du rapport

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

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

A. Echantillonnage

Le Rapport n'a pas été réalisé sur la base de l'ensemble des accords conclus par les entreprises de la Branche en matière de durée du travail et de congés payés mais sur la base d'un échantillon de 500 accords.

La méthode d'échantillonnage retenue repose sur une base statistique objective prenant en compte le secteur d'activité et les effectifs des sociétés ayant conclu un accord. Il n'était pas possible de prendre en compte les thèmes des accords; compte tenu de la méthode d'auto-référencement des accords sur Légifrance et de l'existence d'un nombre important d'accords plurithématiques et il n'est donc pas possible de s'assurer que l'échantillonnage réalisé est bien représentatif s'agissant des thèmes abordés.

B. Vérification des informations

Certaines informations n'ont pu être vérifiées de manière certaine.

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

C. Objectivité des informations

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

***

Compte tenu des éléments qui précèdent, le Rapport ne saurait être interprété comme présentant avec exactitude et une parfaite exhaustivité l'ensemble des accords négociés par les entreprises au sein de la Branche en 2023 et portant sur la durée du travail et les congés.

PREMIER THEME : La durée du travail

I. Le processus de négociation

A. Rappel du cadre légal

Les 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 principalement dans les petites entreprises;
- 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 articulation en matière de durée du travail*).

Il sera ci-après brièvement rappelé les règles applicables relatives à la négociation d'accords d'entreprise[14]. Ces modalités diffèrent selon que l'entreprise est pourvue d'un délégué syndical ou non et selon son effectif.

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

En présence d'au moins un délégué syndical au sein de l'entreprise, les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives[15] sont seuls habilités à négocier et conclure des accords collectifs avec l'employeur (à l'exception de certains accords spécifiques). L'employeur ne peut pas négocier avec d'autres interlocuteurs. Deux modalités de conclusion d'un accord collectif d'entreprise existent dans un tel cas.

La conclusion d'un accord majoritaire à 50%

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

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

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

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

[15] Art. L. 2232-16 C. trav.

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

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

Dans les entreprises de plus de 50 salariés

L'employeur peut négocier, dans cet ordre de priorité, avec : des élus mandatés par une organisation syndicale[16], des élus non mandatés[17] ou des salariés mandatés par une organisation syndicale[18].

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 collectif[19].
- 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.

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 mandatés[20].

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.

---

[16] Art. L. 2232-24 C. trav.

[17] Art. L. 2232-25 C. trav.

[18] Art. L. 2232-26 C. trav.

[19] 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.

[20] Art. L. 2232-23-1 C. trav.

Les entreprises de 11 à 20 salariés dans lesquelles une carence a été constatée peuvent négocier avec des salariés mandatés ou soumettre un projet d'accord directement aux salariés et solliciter leur approbation dans les mêmes conditions que pour les entreprises de moins de 11 salariés[21].

Dans les entreprises de moins de 11 salariés

Les ordonnances dites « Macron »[22] ont prévu un nouveau mode de conclusion des accords collectifs dans les entreprises employant moins de 11 salariés : l'approbation des salariés par référendum[23]. L'accord peut porter sur tous les sujets ouverts à la négociation et est valable s'il est approuvé par les salariés à la majorité des deux tiers.

Focus sur les accords types de branche

La loi Travail du 8 août 2016 a introduit la possibilité, pour les branches, de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur. L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens[24].

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

Ce dispositif a rencontré peu de succès.

Information utile relayée par le Ministère du Travail et de l'Emploi dans son Bilan de la négociation collective en 2023 :

Le lancement d'espace-odds.fr, plateforme de partage de bonnes pratiques du dialogue social

Mis en ligne en octobre 2023, espace-odds.fr rassemble l'offre de services des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS) aux PME de moins de 50 salariés, en matière de dialogue social et de pratiques de négociation. Ce site internet présente l'agenda des évènements organisés dans les territoires par lieux, thèmes, organisateurs et propose de multiples ressources, aussi bien des données statistiques (bilan des négociations d'entreprise par région, productions de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), que des cas d'entreprise (pratiques des CSE sur le champ des commissions de santé, sécurité et conditions de travail dans les Yvelines et en Seine-Saint-Denis), des guides pratiques (partage de la valeur ajoutée dans les TPE-PME, négociation dans les entreprises dépourvues de CSE, fiche sur l'entretien d'évaluation), des liens utiles, etc.

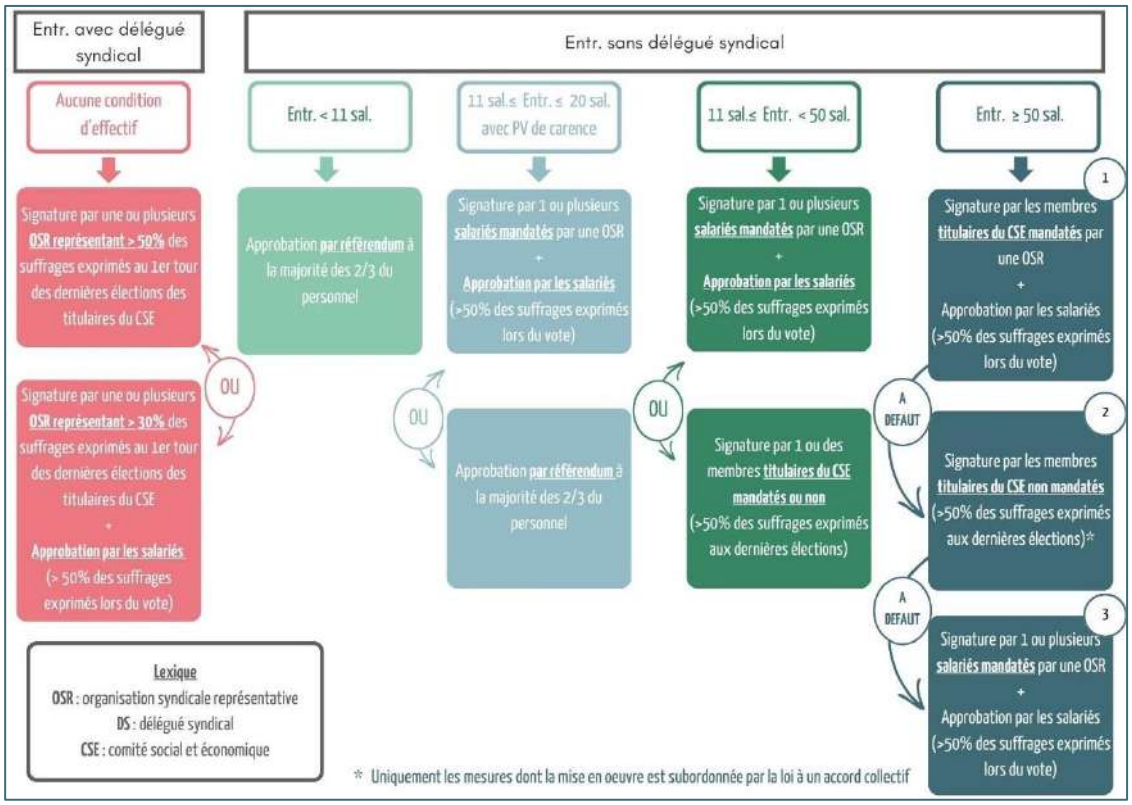
[21] Art. L. 2332-23 C. trav.

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

[23] Art. L. 2232-21 C. trav.

[24] Art. L. 2232-10-1 C. trav.

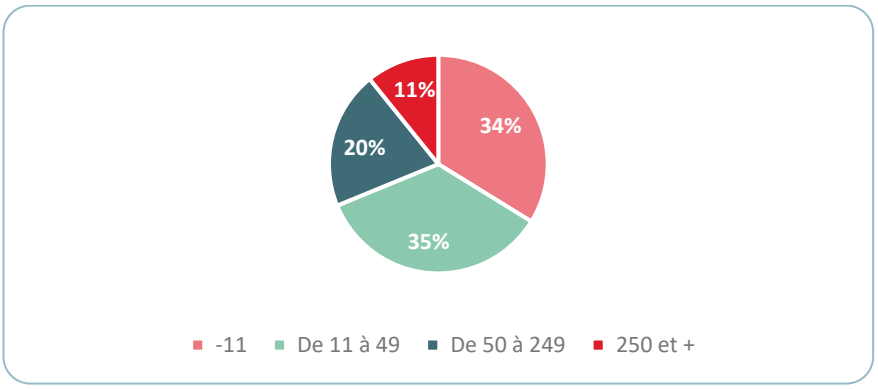
SYNTHESE DES MODALITES DE NEGOCIATION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE



B. Analyse quantitative relative au processus de négociation

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

Répartition des accords par taille d'entreprise



Grille de lecture : 34% des accords analysés ont été conclus par des entreprises de moins de 11 salariés.

Les accords analysés ont été conclus pour près de 70% dans des entreprises de moins de 50 salariés alors qu'elles représentent 97 % des entreprises de la Branche **et pour plus de 30% dans des entreprises de 50 salariés et plus**, lesquelles ne représentent pourtant que 3% des

entreprises de la Branche. Cette situation illustre le dynamisme du dialogue social dans les entreprises de plus de 50 salariés, en lien certainement avec la présence d'un interlocuteur identifié.

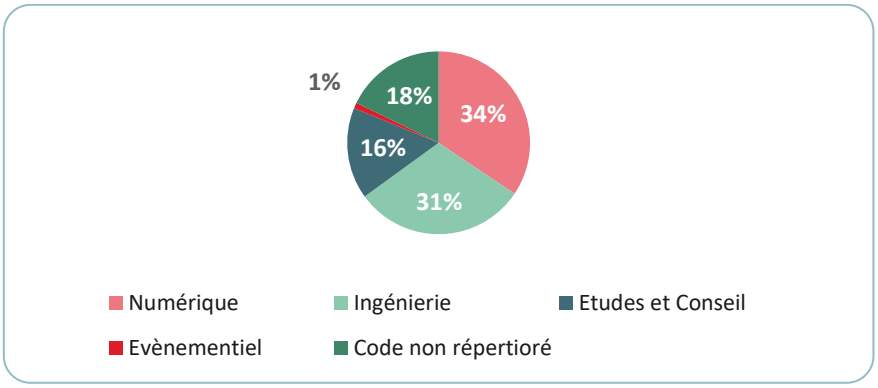
Par rapport aux constats des années précédentes :

- La proportion d'accords conclus dans des entreprises de moins de 11 est moins élevée qu'en 2022 mais plus élevé qu'en 2019, 2020 et 2021 (34% en 2023 *versus* 26% en 2019 et 2020, 32% en 2021 et 39% en 2022).
- La proportion d'accords conclus dans des entreprises de 11 à 49 salariés est en légère hausse par rapport aux trois années précédentes (35 % en 2023 *versus* 33% en 2020, 32% en 2021 et 32% en 2022) alors qu'elle était plus élevée en 2019 (39%).
- La proportion d'accords conclus dans des entreprises de 50 à 249 salariés continue de décroître (25% en 2019, 24% en 2020, 23% en 2021, 22% en 2022 et 20 % en 2023).
- La proportion d'accords conclus dans des entreprises de plus de 250 salariés est la plus variable (10% en 2019, 17% en 2020, 13% en 2021,7% en 2022 et 11 % en 2023).

Observation :

La répartition des accords par taille d'entreprise constatée au sein de la Branche est très différente de celle constatée au niveau national (où 65% des accords ont été conclus dans des entreprises de plus de 50 salariés en 2023[25]).

Répartition des accords par secteur d'activité



Grille de lecture : 16% des accords analysés ont été conclus par des entreprises du secteur des études et conseil.

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

- La proportion d'accords conclus par des entreprises du numérique correspond quasiment à la part des entreprises de la Branche qui font partie de ce secteur (34 % versus 35%).
- En revanche, la proportion d'accords conclus par des entreprises de l'ingénierie est

[25] Bilan de la négociation collective en 2023 établi par le Ministère du Travail et de l'Emploi

un peu plus importante que la part des entreprises de la Branche qui font partie de ce secteur (31% *versus* 28%).

- A l'inverse, la proportion d'accords conclus par des entreprises des études et conseil est beaucoup plus faible que la part des entreprises de la Branche qui font partie de ce secteur (16% *versus* 35%).

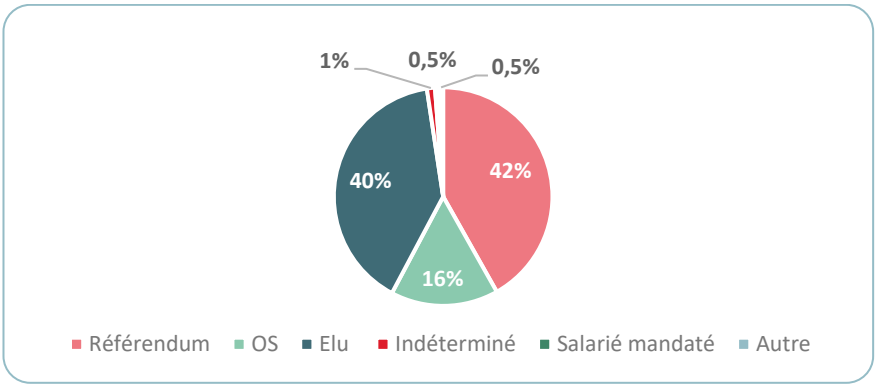
18% des accords analysés ont été conclu par des entreprises dont le code APE n'est pas répertorié parmi les codes relevant du champ d'application de la Convention Collective.

Secteurs d'activités correspondant aux codes APE non répertoriés	Nombre
Activités des sièges sociaux	11
Autres activités de soutien aux entreprises nca	8
Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	6
Activités des sociétés holding	6
Services administratifs combinés de bureau	5
Commerce de gros (commerce interentreprises) d'ordinateurs, d'équipements informatiques périphériques et de logiciels	4
Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles	4
Activités spécialisées de design	4
Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques	4
Recherche-développement en biotechnologie	3
Production d'électricité	3
Autre mise à disposition de ressources humaines	3
Activités des agences de publicité	2
Gestion de fonds	2
Promotion immobilière d'autres bâtiments	2
Autres services de réservation et activités connexes	2
Location-bail de propriété intellectuelle et de produits similaires, à l'exception des oeuvres soumises à copyright	2
Autres activités auxiliaires de services financiers, hors assurance et caisses de retraite, nca	2
Activités de centres d'appels	2
Activités des organisations professionnelles	1
Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques	1
Travaux d'installation électrique dans tous locaux	1
Construction d'autres ouvrages de génie civil nca	1
Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses	1
Fabrication d'autres articles métalliques	1
Supports juridiques de gestion de patrimoine mobilier	1
Formation continue d'adultes	1
Activités des agents et courtiers d'assurances	1
Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques	1
Captage, traitement et distribution d'eau	1
Services auxiliaires des transports terrestres	1
Centrales d'achat non alimentaires	1

Télécommunications filaires	1
Commerce de gros (commerce interentreprises) d'autres biens domestiques	1
Activités comptables	1
Commerce de gros (commerce interentreprises) de fournitures et équipements industriels divers	1
Total général	**92**

2. Les modalités de conclusion des accords

Modalités de conclusion des accords



Grille de lecture : 42% des accords analysés ont été approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum.

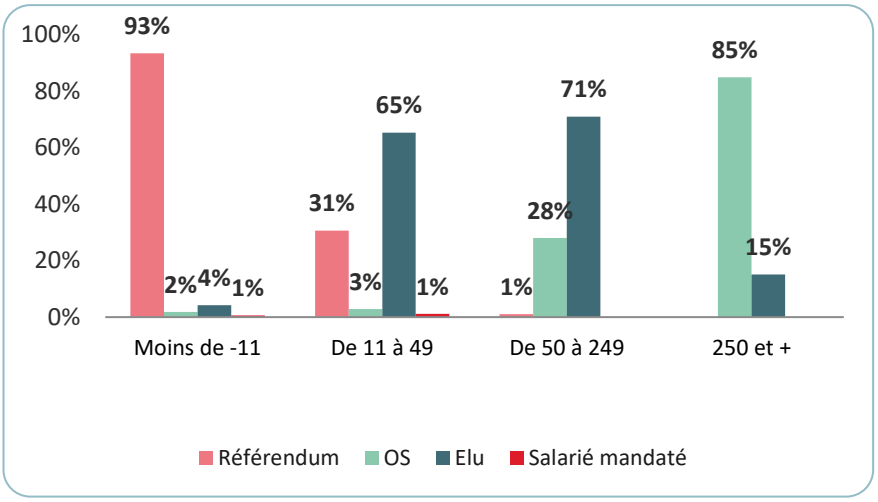
Précisions relatives à la légende du graphique :

- Les accords conclus avec des organisations syndicales sont des accords majoritaires conclus avec des délégués syndicaux ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur de syndicats aux dernières élections professionnelles (aucun accord revu n'a été conclu avec des délégués syndicaux ne recueillant que 30% puis approuvés par la majorité des salariés).
- La catégorie « autre » regroupe les modalités de conclusion d'accords hybrides ne correspondant pas strictement aux modalités légales. Cela concerne par exemple un accord conclu avec des élus du CSE et des organisations syndicales ou encore un accord conclu avec un « représentant des salariés ».

Les accords analysés ont été principalement conclus par référendum auprès des salariés de l'entreprise (42%), avec des élus non mandatés (40%) et par des délégués syndicaux (16%). Aucun accord n'a été conclu avec un élu mandaté et trois l'ont été avec des salariés mandatés.

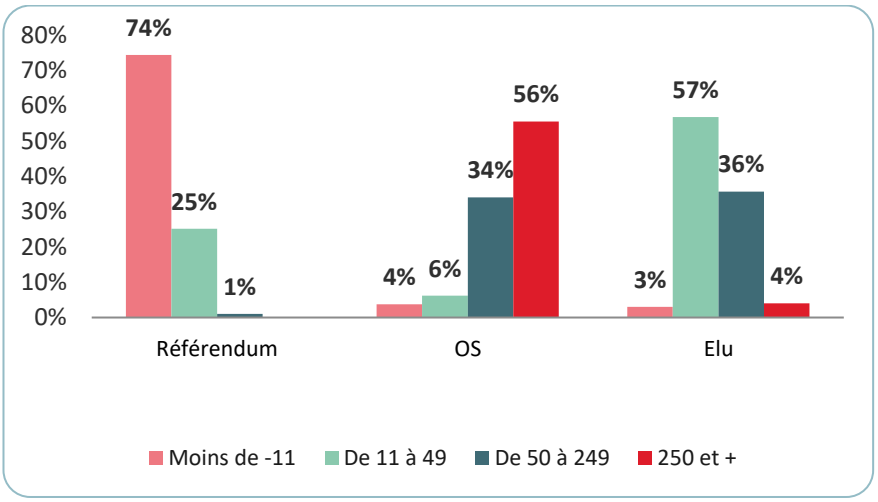
Ainsi, **le mandatement par des organisations syndicales reste très peu répandu**. A cet égard, il doit être précisé que la revue des accords ne permet pas de s'assurer que les entreprises de plus de 50 salariés ont bien respecté l'ordre de priorité imposé par les textes et tenté de négocier avec des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

Modalités de conclusion des accords par taille d'entreprise



Grille de lecture : 31% des accords analysés conclus dans une entreprise de 11 à 49 salariés ont été approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum.

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

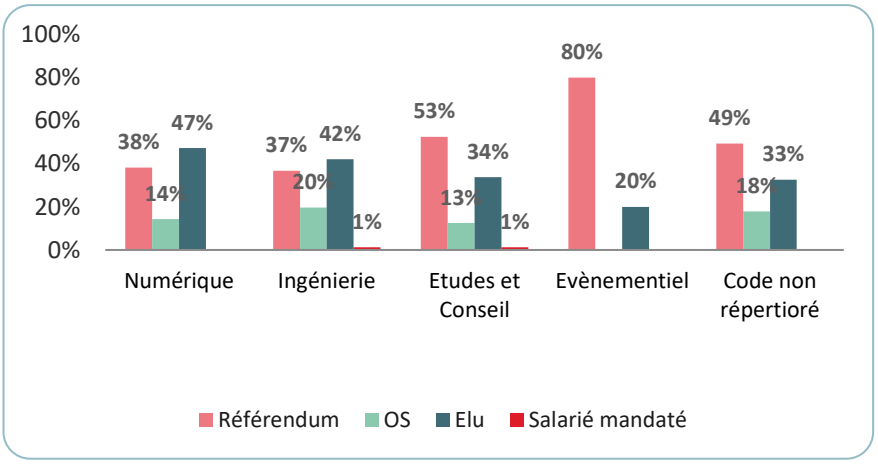


Grille de lecture : 74% des accords analysés approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum ont été conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Les deux graphiques ci-dessus font ressortir, sans surprise compte tenu des conditions légales exigées pour les modes de négociation dits dérogatoires, le lien entre la taille de l'entreprise et la modalité de conclusion de l'accord.

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

Modalités de conclusion des accords par secteur d'activité

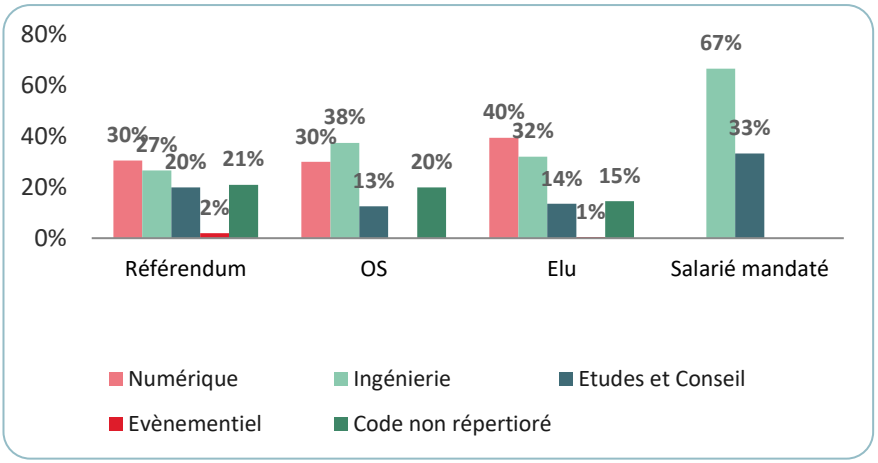


Grille de lecture : 38% des accords analysés conclus dans une entreprise du secteur de numérique ont été approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum.

Dans les secteurs du numérique et de l'ingénierie, les proportions d'accords conclus avec des élus non mandatés (respectivement 47% et 42%), par référendum (respectivement 38% et 37%), et par des délégués syndicaux (respectivement 14% et 20%) sont assez proches des proportions constatées sur la totalité des accords conclus (à savoir : 42% par référendum, 40% avec des élus non mandatés et 16% avec des délégués syndicaux).

En revanche, les modalités de conclusion des accords dans le secteur des études et conseil est légèrement différente, avec une proportion plus élevée d'accords conclus par référendum (53%) et une proportion plus faible d'accords conclus avec des élus non mandatés (34%) et avec des délégués syndicaux (13%). Cette différence était plus marquée en 2022.

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



Grille de lecture : 30% des accords analysés approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum ont été conclus dans une entreprise du secteur du numérique.

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

Taux de signature des organisations syndicales

Organisations syndicales	Taux de signature
CFDT	49%
CFE-CGC	44%
CGT	21%
FO	19%
CFTC	19%
UNSA	15%
Autres	6%

Grille de lecture : 49% des accords analysés conclus avec des délégués syndicaux ou des élus ou salariés mandatés par une organisation syndicale sont signés par un délégué syndical CFDT ou un élu ou un salarié mandaté par la CFDT. ***Un accord pouvant être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est supérieure à 100.***

Précisions relatives au tableau :

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

Les trois organisations syndicales ayant le plus signé d'accords (ou mandaté d'élus ou de salariés pour signer des accords) sont les trois mêmes qu'en 2022, 2021 et 2020, à savoir la CFDT (48% des accords revus conclus avec des délégués syndicaux ou des élus ou salariés mandatés par une organisation syndicale en 2020, 51% en 2021 et 43% en 2022), la CFE-CGC (33% en 2020, 39% en 2021 et 41% en 2022) et la CGT (22% en 2020, 33% en 2021 et 34% en 2022). Ces chiffres pourraient être mis en perspective avec la représentativité des différentes organisations syndicales représentatives au sein de la Branche.

Observation :

Les modalités de conclusion des accords constatées au sein de la Branche sont très différentes de celle constatée au niveau national (où 53% des accords ont été signés par des délégués syndicaux en 2023[26]).

3. La durée des accords

Un accord collectif peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ; à défaut de disposition expresse il est à durée déterminée pour une durée de 5 ans[27].

89% des accords analysés ont été conclus pour une durée indéterminée, soit une proportion

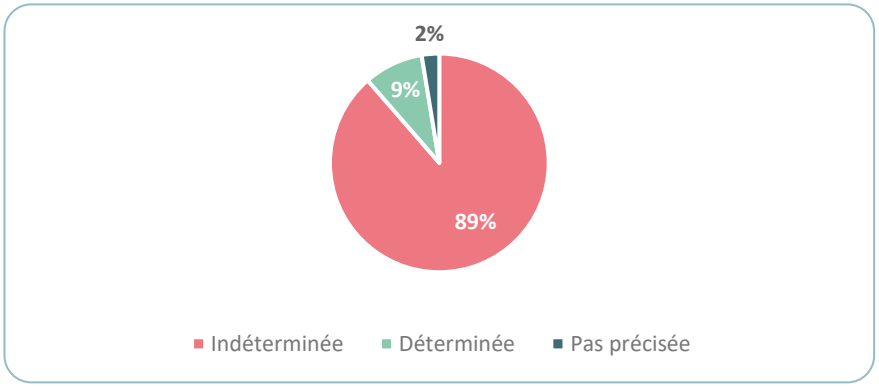
[26] Bilan de la négociation collective en 2023 établi par le Ministère du Travail et de l'Emploi

[27] Art. L. 2222-4 C. trav.

comparable aux années précédentes.

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

Durée des accords

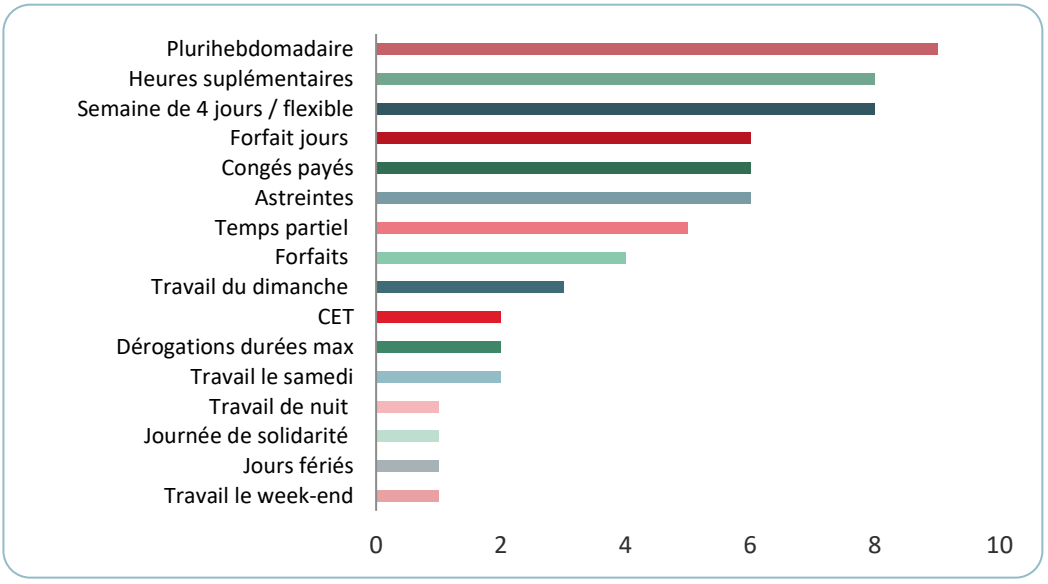


Grille de lecture : 9% des accords analysés ont été conclus pour une durée déterminée.

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

Il est néanmoins intéressant de constater que parmi les 44 accords expressément conclus pour une durée déterminée, un certain nombre aborde pourtant des sujets structurants pour l'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise.

Thématiques abordées par les accords à durée déterminée



Grille de lecture : 2 accords conclus pour une durée déterminée contiennent des

dispositions relatives au compte épargne temps.

Après avoir augmenté de manière constante pendant plusieurs années, le nombre d'accords incluant des dispositions relatives au compte épargne temps qui sont conclus pour une durée déterminée est en baisse significative depuis 2022. On en comptait ainsi 2 en 2019, 6 en 2020, 19 en 2021, 9 en 2022 mais il n'y en a plus que 2 en 2023. Il s'agissait, en 2021 comme en 2022, de la thématique la plus fréquemment abordée par les accords expressément conclus pour une durée déterminée. Ce constat peut être lié à la pérennisation de ces dispositifs et/ou au fait qu'ils sont désormais largement mis en place dans les entreprises de la Branche.

C. Analyse qualitative relative au processus de négociation

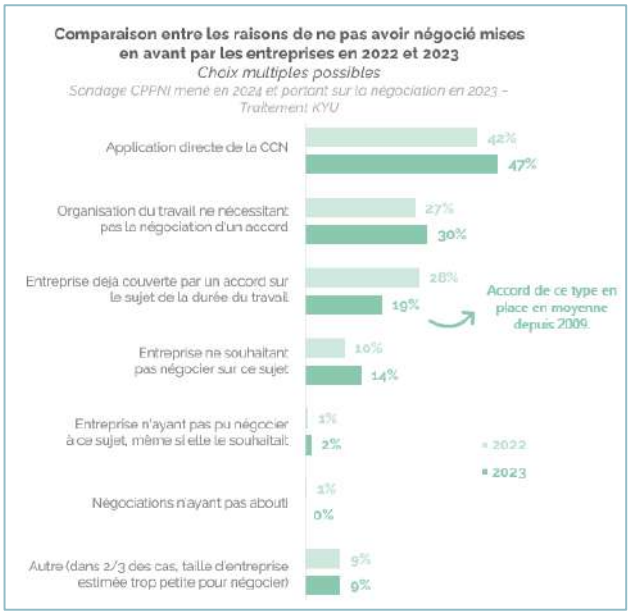
La revue des accords analysés (et notamment de leur préambule) ainsi que les quelques entretiens menés et l'étude des réponses reçues au Questionnaire ont permis de mettre en évidence les points suivants relatifs au processus de négociation.

Les entreprises ayant négocié un accord en 2023 qui ont été interrogées dans le cadre de la rédaction du Rapport ou par le biais du Questionnaire ont, pour la grande majorité d'entre elles, indiqué que la négociation relative à la durée du travail était considérée comme très prioritaire ou prioritaire.

Il n'en demeure pas moins que parmi les 789 entreprises ayant répondu au Questionnaire, seules 7% d'entre elles ont négocié en matière de durée du travail en 2023 (soit la même proportion qu'en 2022).

Le graphique ci-dessous illustre les raisons évoquées par les entreprises ayant répondu au Questionnaire pour ne pas avoir négocié sur le sujet de la durée du travail en 2023 (un comparatif étant fait avec les raisons mentionnées pour l'année 2022 qui établit la relative stabilité des réponses).

Raisons évoquées par les entreprises qui n'ont pas négocié en 2023
Choix multiples possibles



Source : Sondage CPPNI mené en 2024 et portant sur la négociation en 2023 – Traitement KYU

Pour information, les réponses au Questionnaire permettent d'identifier que les thèmes autres que celui de la durée du travail et des congés payés ayant fait l'objet d'une négociation dans l'entreprise en 2023 sont l'épargne salariale (dans près de 40% des cas soit une proportion identique à l'année précédente alors qu'elle s'établissait à 15% seulement en 2021), la rémunération (dans près de 30% des cas, soit une proportion stable par rapport aux deux années précédentes) et la qualité de vie au travail (dans plus d'un quart des cas, soit une proportion également stable par rapport à l'année précédente).

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

Moins de 15% environ des accords analysés sont expressément identifiés comme étant des avenants à des accords préalablement conclus (soit une proportion similaire à celle constatée en 2022). Parmi ces derniers, plus de la moitié des accords fait suite à une renégociation totale de l'accord initial, le reste constituant au contraire des avenants partiels.

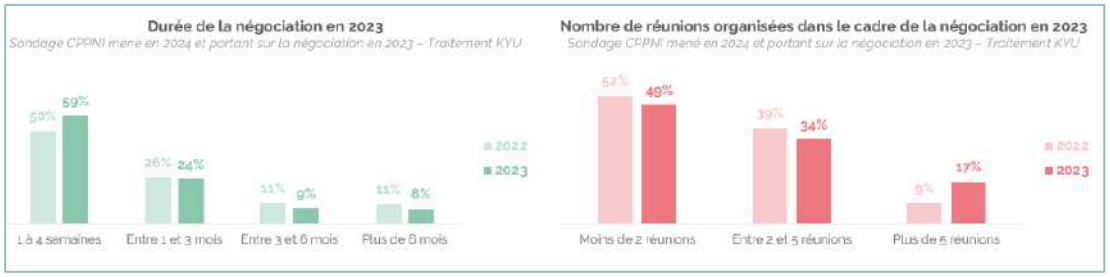
Dans la grande majorité des cas, l'accord analysé semble être le premier accord conclu au sein de l'entreprise sur le sujet concerné et il est souvent fait référence en préambule à la nécessité pour l'entreprise d'adopter des modalités d'aménagement de la durée du travail adaptées à son organisation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

Interrogées dans le cadre du Questionnaire sur les objectifs poursuivis dans le cadre de la négociation de leur accord relatif à la durée du travail, les entreprises (qui avaient la possibilité de faire plusieurs réponses) ont répondu qu'elles souhaitaient :

- modifier l'organisation du travail (à 54% *versus* 20% seulement en 2022, 37% en 2021 et 28% en 2020) ;
- gagner en souplesse dans l'organisation du travail (s'agissant de près de la moitié d'entre elles alors que c'était le cas pour deux tiers d'entre elles en 2021 et 2022) ;
- se mettre en conformité (à 21% *versus* 8% en 2022, 17% en 2021 et 26% en 2020) ;
- ou encore uniformiser les pratiques dans l'entreprise (à 13% *versus* 17% en 2022, 27% en 2021 et 23% en 2020).

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

Les graphiques suivants, réalisés par KYU Associés, illustrent la durée des négociations au sein des entreprises ayant répondu au Questionnaire et négocié un accord relatif à la durée du travail en 2023 ainsi que le nombre de réunions organisées dans ce cadre.



Les données collectées par le biais du Questionnaire laissent par ailleurs supposer un lien entre la taille de l'entreprise et la durée des négociations. Ainsi, dans les entreprises de moins de 11 salariés, les négociations ont duré moins d'un mois dans 70% des cas et ont nécessité une ou deux réunions seulement dans 80% des cas. Dans les entreprises employant entre 11 et 149 salariés, les négociations ont duré moins d'un mois dans 48% des cas et ont nécessité une ou deux réunions seulement dans 39% des cas.

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

Ainsi, il ressort du Questionnaire que plus de 90% des entreprises qui ont négocié n'ont pas rencontré de difficultés particulières dans la négociation. Celles qui ont éprouvé des difficultés relèvent un manque d'investissement de l'interlocuteur identifié, un manque de compétences de cet interlocuteur, ou encore un changement d'interlocuteur pendant la négociation (en raison de l'organisation des élections du CSE).

Il ressort également du Questionnaire que plus de 90% des entreprises ayant conclu un accord n'ont pas connu de difficultés particulières dans la mise en œuvre des accords. Les difficultés citées relèvent notamment la difficulté des acteurs de l'entreprise à mettre en œuvre les dispositions de l'accord, voire leur refus de les appliquer (ce qui est nouveau par rapport aux années précédents où certains répondants avaient souligné que leur accord était finalement inadapté aux réalités de l'entreprise ou insuffisant pour répondre aux besoins de cette dernière).

Enfin, les impacts des accords conclus sont globalement jugés positifs par les répondants (membres de la direction) en matière de qualité de vie au travail, d'organisation mais également de recrutement. Ils indiquent pour la plupart que l'accord conclu semble avoir été bien reçu du côté de la direction et des salariés.

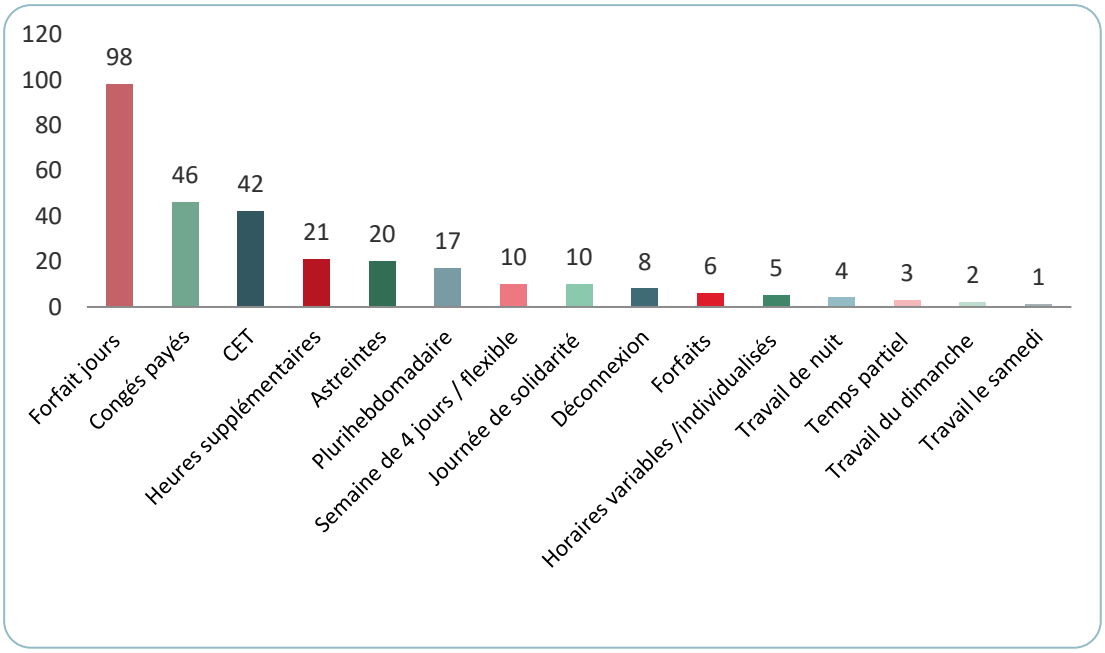
II. Le contenu des accords analysés

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

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

Avant de faire une présentation détaillée des accords analysés sur la base de ces catégories, il a paru utile de mettre en avant les thèmes sur lesquels les entreprises ont conclu des accords monothématiques (étant précisé que **60% des accords analysés sont monothématiques et 40% seulement sont plurithématiques, soit des proportions similaires à l'année précédente**).

Thèmes des accords monothématiques



Grille de lecture : 98 accords analysés contiennent uniquement des dispositions relatives au forfait jours, ce qui représente 33% des accords monothématiques.

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

Le forfait jours figure en première place parmi ces sujets d'importance, 98 accords analysés contiennent uniquement des dispositions relatives au forfait jours, soit 33% des accords monothématiques, étant toutefois précisé que ces accords traitent généralement également de la déconnexion. Depuis 2019, le forfait jours est chaque année le sujet le plus abordé par les accords monothématiques (à hauteur de 30% en 2019 et 2020 et 35% en 2021 et 2022).

Les congés payés figurent en deuxième place, avec 46 accords. Suivent le compte épargne-temps (42 accords), les heures supplémentaires (21 accords), les astreintes (20 accords) et l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (17 accords).

A. Les aménagements du temps de travail

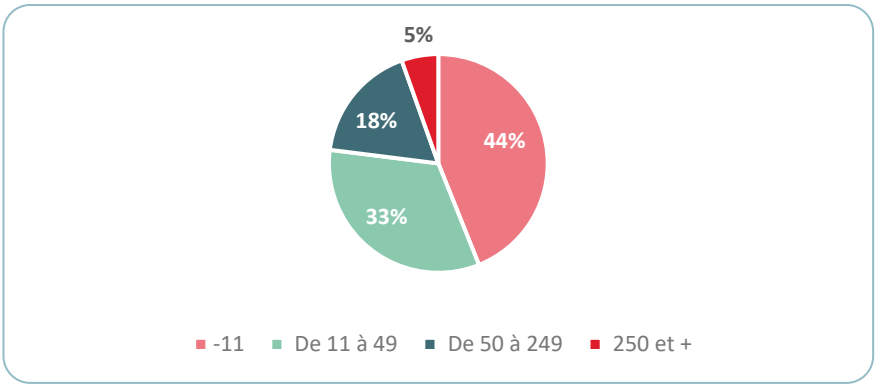
1. Les forfaits annuels en jours

Un dispositif massivement utilisé par les entreprises

238 accords analysés sur 500 contiennent des dispositions relatives au forfait annuel en jours, soit 48% des accords analysés. En 2022 et 2021, la proportion d'accords contenant des dispositions relatives au forfait jours était également de 48% et elle s'élevait à 45% en 2019 et 2020. Le constat selon lequel il s'agit d'une modalité d'aménagement du temps de travail à laquelle les entreprises ont massivement recours se confirme donc chaque année.

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

Accords sur le forfait jours par taille d'entreprise



Grille de lecture : Parmi les accords analysés qui contiennent des dispositions relatives au forfait jours, 44% ont été conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés.

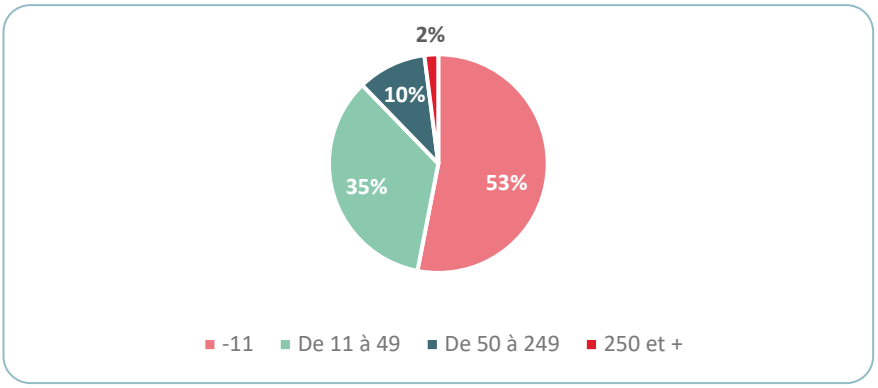
Ce graphique fait ressortir la place prépondérante que prennent les dispositions relatives au forfait annuel en jours dans les accords conclus par des entreprises de petite taille et la proportion plus faible de ces dispositions dans les accords conclus par des entreprises de taille importante.

Ainsi, parmi les accords analysés traitant du forfait annuel en jours, près de 80% d'entre eux sont conclus par des entreprises de moins de 50 salariés (soit une proportion supérieure au pourcentage d'accords analysés conclus par ces entreprises qui s'élève à 69%) et un peu plus de 20% par des entreprises de plus de 50 salariés. Seuls 5% des accords relatifs au forfait jours sont conclus dans des entreprises de plus de 250 salariés.

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

- 74% étaient conclus par des entreprises de moins de 50 salariés en 2020, 77% en 2021 et 83 % en 2022.
- 26% étaient conclus par des entreprises de plus de 50 salariés en 2020, 16% en 2021 et 17 % en 2022.
- Seuls 10% des accords relatifs au forfait jours étaient conclus dans des entreprises de plus de 250 salariés en 2020, 7% en 2021 et 2 % en 2022.

Accords monothématiques sur le forfait jours par taille d'entreprise



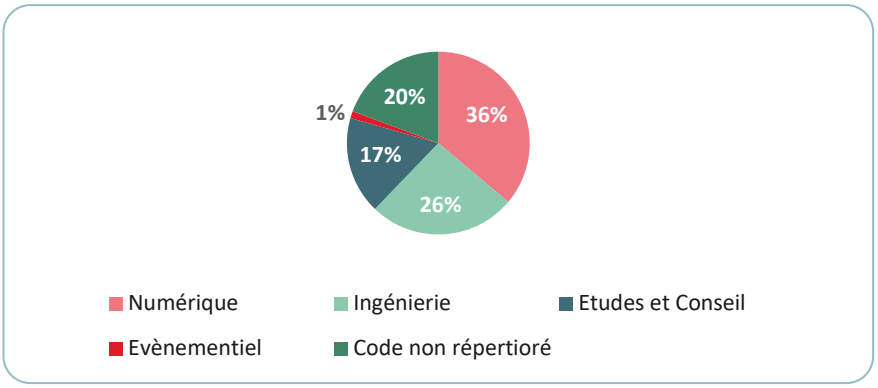
Grille de lecture : Parmi les 98 accords analysés qui portent exclusivement sur le forfait jours, 53% ont été conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Le lien étroit entre taille de l'entreprise et conclusion d'un accord monothématique sur le forfait jours qui avait déjà été établi au cours des années précédentes se confirme.

- Les très petites entreprises (de moins de 11 salariés) sont les plus nombreuses à conclure des accords monothématiques relatifs au forfait annuel en jours (53% des accords monothématiques sur ce sujet). Plus de la moitié des accords monothématiques conclus dans des entreprises de moins de 11 salariés sont relatifs au forfait jours.
- Les entreprises de 11 à 49 salariés sont également nombreuses à conclure des accords monothématiques sur le forfait jours (35% *versus* 28% en 2022). Un tiers environ des accords monothématiques conclus dans des entreprises de 11 à 49 salariés sont relatifs au forfait jours.
- Les entreprises de plus de 250 salariés représentent 2% de ces accords seulement, soit une proportion comparable aux années précédentes (elles représentaient 2% également en 2021 et 2022 et 3% en 2020). A peine plus de 5% des accords monothématiques conclus dans des entreprises de 250 salariés et plus sont relatifs au forfait jours.

Ce lien étroit pourrait tendre à démontrer que même les entreprises dans lesquelles la négociation collective est proportionnellement moins dynamique, du fait de leur taille et de l'absence d'interlocuteur identifié, le forfait annuel en jours est un thème sur lequel elles négocient activement.

Accords sur le forfait jours par secteur d'activité



Grille de lecture : Parmi les accords analysés qui contiennent des dispositions relatives au forfait jours, 36% ont été conclus dans une entreprise du secteur du numérique.

La proportion d'accords relatifs au forfait jours conclus par secteur est assez similaire à la proportion des accords analysés conclus par chaque secteur (pour rappel : 34% dans le numérique, 31% dans l'ingénierie, 16% dans les études et conseil).

Fonctionnement et mise en place du forfait jours

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

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

Une limite légale est toutefois prévue pour éviter les abus : lorsque le salarié perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, même en présence d'une clause conventionnelle ou contractuelle contraire, saisir le juge judiciaire afin d'obtenir une indemnité calculée en fonction de son préjudice, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification[28].

Selon une étude de la DARES[29] 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 :

[28] Art. L. 3121-61 C. trav.

[29] Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

- D'une part, **la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche**[30], qui détermine :
  - Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
  - La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
  - Le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours ;
  - Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
  - Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait.

Ainsi que :

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion[31].

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 organisé[32].

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

À la suite d'une décision de la Cour de cassation[33], les partenaires sociaux de la Branche ont renégocié les dispositions relatives au forfait jours et sont parvenus à un accord le 1er avril 2014.

Les salariés concernés par le forfait jours

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

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

[30] Art. L. 3121-63 C. trav.

[31] Art. L. 3121-64 C. trav.

[32] Art. L. 3121-65 C. trav.

[33] Cass. Soc. 24 avril 2013 n°11-28.398

- et les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées[34].

L'accord de Branche du 1er 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 1er 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 ».*

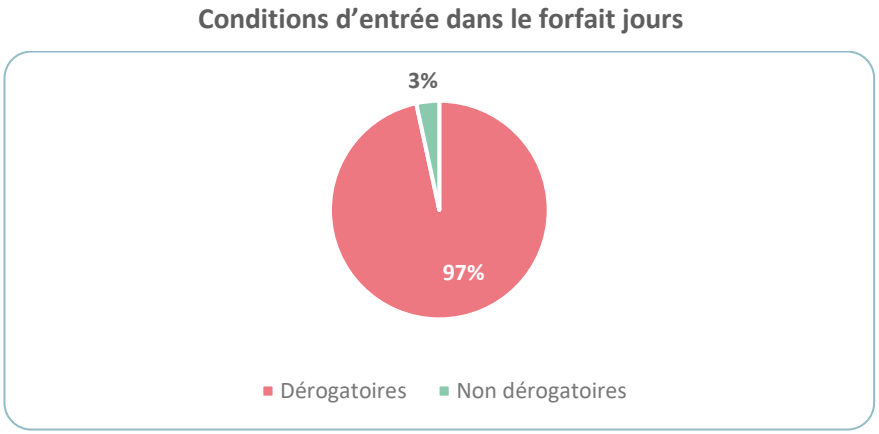
Un nouvel avenant a été conclu en date du 13 décembre 2022, lequel n'a été étendu qu'en juin 2024 et n'était donc pas applicable en 2023, année analysée dans le cadre du Rapport. Cet avenant a notamment modifié les conditions de recours au forfait jours : sont désormais visés les salariés relevant au minimum de la position 2.3 de la classification des cadres ou bénéficiant d'une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou mandataires sociaux. Pour les salariés relevant de la position 2.3, la rémunération annuelle doit être au moins égale à 122% du minimum conventionnel (s'agissant des positions supérieures, la rémunération doit toujours être au moins égale à 120% du minimum conventionnel).

En application des dispositions conventionnelles de Branche en vigueur en 2023, peuvent ainsi conclure une convention de forfait jours :

- les salariés qui relèvent au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres et bénéficient d'une rémunération annuelle au moins égale à 120% de leur catégorie ;
- ou les salariés (pas nécessairement cadres) qui perçoivent une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond de la sécurité sociale (ce qui, pour information, correspondait à près de 88.000 euros bruts en 2023) ;
- ou ceux qui sont mandataires sociaux.

[34] Art. L. 3121-58 C. trav.

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

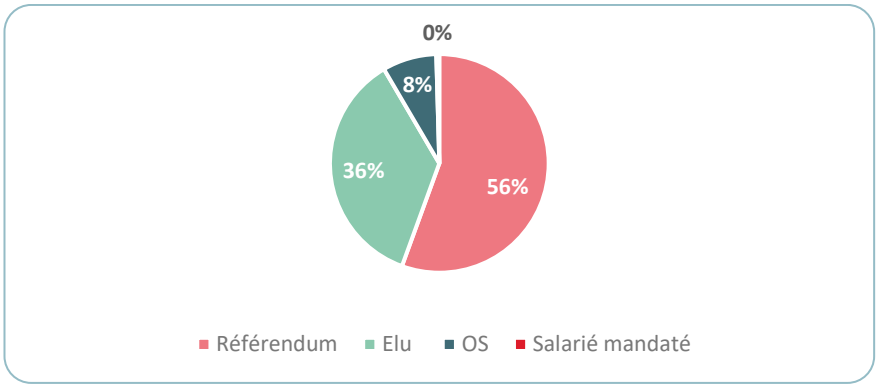


<u>Grille de lecture :</u> 97% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours prévoient des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires par rapport à l'accord de Branche alors que 3% des accords analysés ne dérogent pas aux conditions fixées par l'accord de Branche.

Ces données confirment, voire amplifient, la tendance observée dans le cadre des rapports précédents (étaient ainsi dérogatoires sur ce point 96 % des accords forfait jours en 2022, 91% en 2021, 88% en 2020 et 85% en 2019).

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

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



Grille de lecture : 56% des accords analysés prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires sont conclus par référendum.

Les accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires sont majoritairement conclus par référendum (56%) et par des élus non mandatés (36%). Seuls 8% de ces accords sont signés par des délégués syndicaux. Ces données sont assez similaires à celles constatées en 2022 (58% des accords dérogatoires sur ce point conclus par référendum, 36% par des élus non mandatés et 5% par des délégués syndicaux).

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

- sont davantage conclus par référendum que la totalité des accords analysés (56% *versus* 42%) ;
- sont conclus par des élus non mandaté dans des proportions assez similaires à la totalité des accords analysés (36% *versus* 40%) ;
- et sont conclus par des délégués syndicaux en plus faible proportion que la totalité des accords analysés (8% *versus* 16%).

Sur les 22 accords relatifs au forfait jours signés par des délégués syndicaux, la proportion d'accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires est inférieure à celle constatée sur l'ensemble des accords mais reste élevée puisqu'un peu plus de 80% des accords signés par des délégués syndicaux sont dérogatoires sur ce point (cette proportion s'élevait à 85% en 2021 et également à 80% en 2022).

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

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

- Dans 10% seulement des accords prévoyant des conditions d'éligibilité au forfait jours dérogatoires il est simplement fait référence à la définition légale du champ d'application du forfait jours. Cette proportion est en baisse par rapport à 2021 (un quart environ) et 2022 (20%).
- Dans environ un quart des accords dérogatoires, il est fait référence à cette définition légale assortie d'une liste de postes concernés au sein de l'entreprise en guise d'illustration ; cette liste se veut généralement indicative (20% des cas), plus

rarement exhaustive (environ 4% des cas). Cette proportion est stable par rapport à 2022.

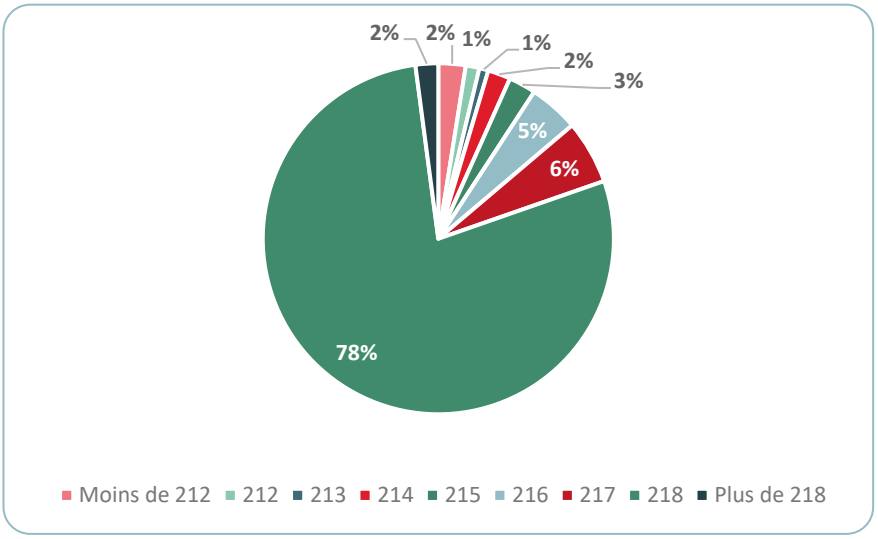
- Dans plus de 45% des accords dérogatoires, il est fait référence à une classification conventionnelle minimale. Cette proportion est en légère hausse par rapport à 2022 (40 % environ). Dans environ la moitié des accords concernés, s'agissant des cadres, la classification minimale retenue est la position 2.1, soit une classification demeurant inférieure à celle fixée par la Convention Collective tel que modifiée par l'avenant de décembre 2022.
- Dans 30% des accords dérogatoires, il est précisé que tous les cadres de la société sont éligibles au forfait jours. Cette proportion est similaire à celle constatée en 2022.
- Enfin, dans plus d'un quart des accords dérogatoires, il est explicitement mentionné que les ETAM sont éligibles au forfait jours. Cette proportion est en hausse par rapport à 2022 et 2021 (un peu moins de 20%).

Pour le reste, les constats faits sur ce point sont similaires à ceux détaillés dans les rapports précédents, auxquels un renvoi est fait pour de plus amples développements.

Les rythmes de travail du forfait jours

Pour mémoire, le Code du travail prévoit que l'accord collectif encadrant les dispositions relatives au forfait jours détermine notamment le nombre de jours travaillés dans la limite de 218 jours[35].

Nombre de jours inclus dans le forfait



Grille de lecture : 78% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent le nombre de jours travaillés à 218.

Les accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours fixent très majoritairement, à hauteur de 78%, le nombre de jours travaillés à 218. En 2022 cette proportion s'élevait à 82%, en 2021 à 83 %, en 2020 à 79% et en 2019 à 86%.

[35] Art. L. 3121-64 C. trav.

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

Les accords forfait jours fixant une durée du travail inférieure à 218 jours sont au nombre de 47 :

- 11 ont été conclus par des entreprises de moins de 11 salariés, parmi lesquelles 105 accords forfait-jours ont été conclus ;
- 16 ont été conclus par des entreprises entre 11 et 49 salariés, parmi lesquelles 79 accords forfait-jours ont été conclus ;
- 12 ont été conclus par des entreprises entre 50 et 249 salariés, parmi lesquelles 42 accords forfait-jours ont été conclus ;
- 8 ont été conclus par des entreprises de plus de 250 salariés, parmi lesquelles une douzaine seulement d'accords forfait-jours a été conclu.

Les entreprises de plus de 250 salariés sont donc plus enclines à fixer une durée du travail inférieure à 218 jours que les autres (peut-être en lien avec un fonctionnement plus souple, moins à flux tendu). Ainsi, deux tiers d'entre elles l'ont fait en 2023, alors que seules 10% des entreprises de moins de 11 salariés, 20% des entreprises de 11 à 49 et moins de 30 % des entreprises de 50 à 249 l'ont fait.

Par ailleurs, **plus de la moitié des accords relatifs au forfait jours (52%) rappelle explicitement la possibilité de conclure un forfait jours réduit**, étant précisé que cette mention n'est pas nécessairement requise pour mettre en place des forfaits jours réduits d'une part et qu'elle ne préjuge pas du recours effectif ou non des sociétés concernées au forfait jours réduit d'autre part. Parmi ces accords, quelques-uns contiennent des dispositions assez détaillées relatives au forfait jours réduit qui permettent de supputer que cette possibilité est effectivement utilisée par l'entreprise.

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

Afin que le nombre de jours travaillés prévus par le forfait soit respecté, la quasi-totalité des accords proscrit le report des jours de repos sur l'année suivante. En revanche, **environ 60% contenant des dispositions relatives au forfait jours prévoient la possibilité pour le salarié de renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de rémunération et dans une certaine limite, bien qu'il ne soit pas requis de prévoir cette possibilité par accord collectif**. Cette limite est fixée à 235 jours (conformément aux dispositions légales supplétives[36]) dans 52% des cas, à 230 jours travaillés (conformément à la Convention

[36] Art. L. 3121-66 C. trav.

Collective[37]) dans 20 % des cas et à une autre limite dans environ 20% des cas (plusieurs accords mentionnent non pas un nombre maximum de jours travaillés mais un nombre maximum de jours de repos pouvant être rachetés). En 2021 et en 2022 il y avait une proportion d'accords plus importante qui fixait la limite à 230 jours et une proposition plus faible à 235 jours. La majoration de rémunération prévue en cas de renonciation à des jours de repos s'élève, dans près de 70% des cas, à 10% soit ce qui est prévu au titre des dispositions légales d'ordre public[38]. La Convention Collective prévoit, quant à elle, une majoration supérieure (20% jusqu'à 222 jours et 35% au-delà)[39], laquelle est reprise dans environ 18% des accords. Près de 10% des accords évoquant ce sujet prévoient une majoration autre (*versus* 20% en 2022).

La rémunération des salariés au forfait jours

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

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

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

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

- **Environ deux tiers de ces accords ne prévoient aucune disposition spécifique relative à la rémunération des salariés en forfait jours**. Cette proportion est identique à 2022 mais moins élevée qu'en 2021 où elle s'établissait à 75%.
- **Près de 40 accords (soit plus de 15 % des accords dérogatoires) prévoient une majoration du minimum conventionnel de 20%,** probablement en référence aux dispositions de la Convention Collective. Cette proportion est moins élevée qu'en 2022 où elle s'établissait à 25 % mais identique à 2021. Ces accords sont conclus pour plus de 70% d'entre eux par référendum et pour près de 20 % par des élus.
- Quatre accords seulement prévoient une majoration du minimum conventionnel de 10%.
- 3 accords seulement prévoient une rémunération minimale sous forme de montant

[37] Article 4.6 de l'avenant de révision du 1er avril 2014.

[38] Art. L. 3121-59 C. trav.

[39] Article 4.6 de l'avenant de révision du 1er avril 2014.

annuel. Ce dernier s'élève de 28.000 à 40.000 euros bruts selon les accords (soit des montant inférieurs à ceux constatés l'année précédente et inférieurs au salaire correspondant à 120% du minimum conventionnel attaché à la position 3.1).

Les garanties du forfait jours

Le dispositif de forfait jours est assorti de garanties permettant de protéger la santé et la sécurité des salariés concernés. L'employeur est ainsi tenu de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié soumis à une convention de forfait jours est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail[40].

Par ailleurs, les accords collectifs instituant un forfait jours doivent prévoir les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié, les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ainsi que les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion[41]. La Cour de cassation a récemment jugé qu'un accord collectif qui n'instituait pas de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable n'était pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle[42].

Le Code du travail prévoit des dispositions supplétives : (i) l'établissement **d'un document de contrôle** faisant apparaître les jours (et demi-journées) travaillées, (ii) le respect **des repos effectifs** et (iii) *a minima* la réalisation d'**un entretien individuel annuel** doit se tenir avec chaque salarié au forfait jours[43].

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 ».*

Le nombre d'entretien a été ramené à un par an par avenant en date du 13 décembre 2022, lequel n'était toutefois pas applicable en 2023, année analysée dans le cadre du Rapport.

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 et du suivi effectif de sa charge de travail :**

La très grande majorité des accords (près de 90%) prévoit des modalités de suivi de la charge de travail du salarié au forfait jours. Dans la majorité des accords, il est prévu que le salarié remplit une fiche déclarative précisant le nombre de jours travaillés et le

[40] Art. L. 3121-60 C. trav.

[41] Art. L. 3121-64 C. trav.

[42] Cass. Soc. 14 décembre 2022 n°20-20.572

[43] Art. L. 3121-65 C. trav.

nombre et la nature de jours non travaillés (congés payés, jours fériés, jours non travaillés, etc.) puis la transmet à son supérieur hiérarchique et/ou au service des ressources humaines. Cette transmission est le plus souvent mensuelle, mais elle peut aussi être hebdomadaire, trimestrielle voire annuelle.

Certains accords prévoient des modalités de suivi supplémentaires.

A titre d'exemples :

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

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

A titre d'exemples :

- Quelques accords prévoient l'application des durées maximales de travail hebdomadaire et quotidienne aux salariés en forfait jours, ce qui n'est pas le cas conformément aux dispositions légales.
- Un accord met en place un pointage journalier pour assurer un suivi et un contrôle des temps de repos des salariés.

✓ **S'agissant des échanges entre le salarié et son employeur relatifs à sa charge de travail, l'articulation entre sa vie professionnelle et personnel, sa rémunération ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise** :

Environ 70% des accords analysés prévoient la tenue d'un entretien individuel par an et 30% la tenue de deux entretiens individuels annuels, soit une répartition comparable à celle constatée depuis 2020.

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

Préconisation relative au forfait jours

Un nombre important de sociétés négociant sur le temps de travail et mettant en place un forfait jours déroge par accord collectif d'entreprise aux conditions d'entrée fixées par la Convention Collective et en vigueur en 2023. Il sera pertinent de déterminer si en 2024, compte tenu des nouvelles conditions d'éligibilité au forfait jours fixées au niveau de la Branche, le nombre d'entreprise y dérogeant est moindre.

Pour rappel, **un avenant à la Convention Collective a été conclu le 13 décembre 2022 qui modifie l'avenant du 1er avril 2014**, notamment en ce qu'il élargit les conditions d'accès au forfait jours. Ainsi, cet avenant prévoit que les salariés qui sont susceptibles d'être concernés par une convention individuelle de forfait en jours relèvent au minimum de la position 2.3 (et non plus 3.1) de la grille de classification des cadres ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux. L'avenant précise par ailleurs que le personnel classé en position 2.3 doit bénéficier d'une rémunération au moins égale à 122% du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise. Cet avenant prévoit par ailleurs que l'employeur doit convoquer au minimum une fois par an (et non plus deux) le salarié à un entretien individuel spécifique, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle.

Cet avenant a été étendu par arrêté du 12 juin 2024 et n'était donc pas applicable en 2023, année de conclusion des accords d'entreprise analysés.

Il est intéressant toutefois de souligner que, dans le cadre du Questionnaire, la large majorité des répondants ont indiqué ne pas en avoir pris connaissance (73%). Parmi ceux en ayant pris connaissance, le forfait jours (avec la déconnexion) apparaît en 1ème place des éléments suscitant un intérêt et apparaissant adapté.

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

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

Cet aménagement du temps de travail implique de ne pas compter le temps de travail dans le cadre hebdomadaire de droit commun mais sur une période de référence pouvant varier de quelques semaines à 3 ans[44] 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 branche[45].

Cet accord doit prévoir[46] :

- la période de référence qui ne peut excéder un an en cas d'accord entreprise.

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

[45] 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.).

[46] Art. L. 3121-44 C. trav.

- 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 jours[47].
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Dans ce type d'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail, le respect de la durée légale de travail est apprécié à l'issue de la période de référence (1607 heures en cas de période de référence annuelle). De même, constituent des heures supplémentaires[48]:

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

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

La Convention Collective prévoit uniquement dans le cadre de la modalité 1 que la durée annuelle est fixée à 1610 heures (ou une durée inférieure fixée par accord) sur une période de 12 mois consécutifs[49]. 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)[50] ;
- 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[51].

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

- Octroyer des jours de repos supplémentaires pour ramener la durée du travail à une moyenne de 35 heures sur la période de référence, globalement sur l'année (ci-après « ***Annualisation*** »). Cette modalité est celle qui rencontre le plus grand succès parmi les accords prévoyant un aménagement pluri-hebdomadaire.

[47] Art. L. 3121-47 C. trav.

[48] Art. L. 3121-41 et L. 3121-44 C. trav.

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

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

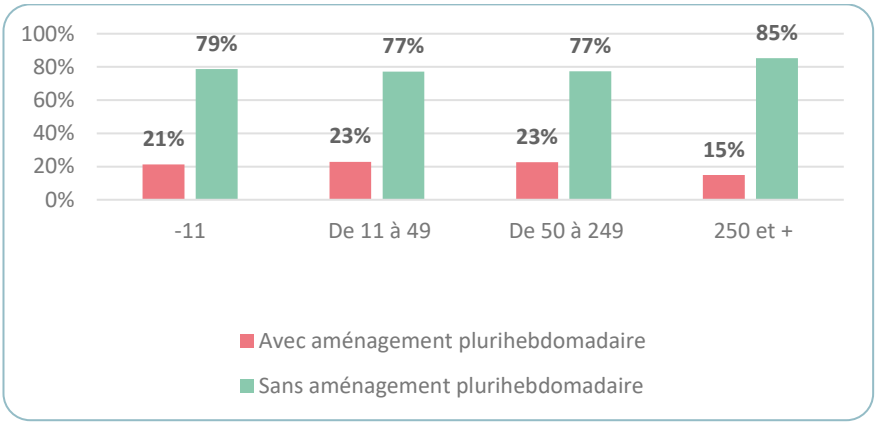
[51] Chapitre 3 de l'accord du 22 juin 1999 conclu au sein de la Branche.

- Prévoir des périodes d'activités hautes qui viennent compenser des périodes basses avec fixation d'une limite hebdomadaire basse et d'une limite hebdomadaire haute : aménagement comparable à l'ancien mécanisme de modulation (ci-après « ***Modulation*** »). Cette option ne représente que 23% des accords analysés (proportion comparable à celle de 2022 où ils étaient 21%) prévoyant un aménagement pluri-hebdomadaire, son usage apparaît donc relativement limité au sein de la Branche du fait de l'activité qui n'implique pas de variations inhérentes à celle-ci sauf exception. En effet, au niveau global, seul 5% des accords utilisés mettent en place ce type d'aménagement.

Aménagements pluri-hebdomadaires prévus par les accords analysés

Parmi les accords analysés, l'aménagement pluri-hebdomadaire est, après le forfait annuel en jours, l'aménagement du temps de travail rencontrant le plus de succès. Près de 21 % des accords analysés mettent en place ce type d'aménagement, ce qui représente une part comparable à celle observée les années précédentes (environ un quart des accords : 23 % en 2022, 22% en 2021 et aux alentours de 25% en 2020 et 2019).

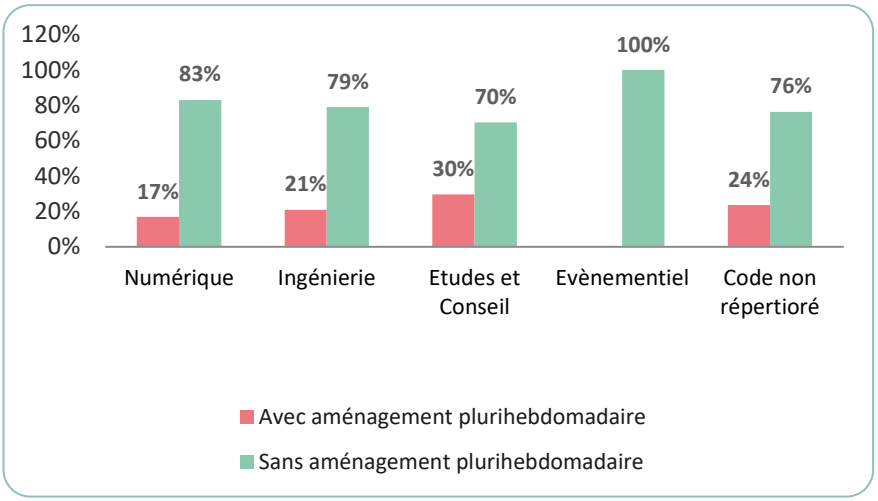
Aménagement pluri-hebdomadaire par taille d'entreprise



Grille de lecture : 21% des entreprises de moins de 11 salariés ayant conclu un accord portant sur l'aménagement du temps de travail en 2023 ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail. 23% des entreprises employant entre 11 et 49 salariés et ayant conclu un accord portant sur l'aménagement du temps de travail en 2023 ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail.

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

Aménagement pluri-hebdomadaire par secteur d'activité



Grille de lecture : 17 % des entreprises du secteur numérique ayant conclu un accord portant sur l'aménagement du temps de travail en 2023 ont mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail.

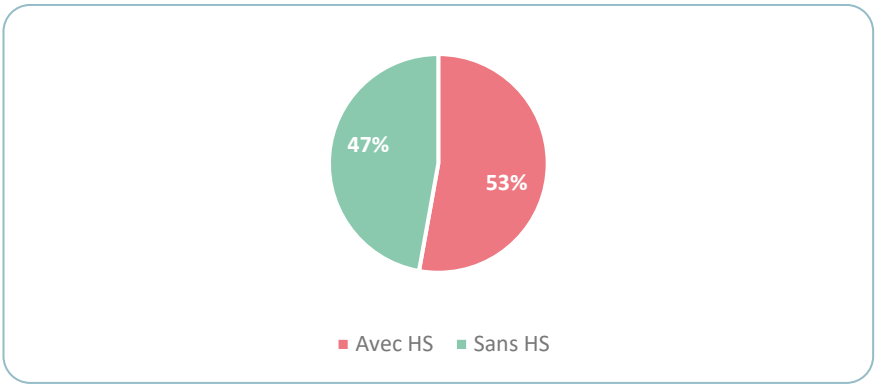
Il apparaît que **cet aménagement intéresse les entreprises de la Branche indépendamment de leur secteur d'activité**.

A l'exception de deux accords mettant en place une Modulation et d'une dizaine d'accords prévoyant un régime hybride entre Modulation et Annualisation, l'intégralité des accords analysés mettant en place des aménagements pluri-hebdomadaires du temps de travail fixe une période de référence égale à l'année. La très large majorité de ces accords fixe l'année civile en particulier pour l'Annualisation (83% pour l'Annualisation et 56% pour la Modulation) ; néanmoins quelques accords se basent sur une référence annuelle différente notamment pour la caler sur la période légale d'acquisition des congés payés (soit du 1er juin au 31 mai).

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

Qu'elles aient recours à l'Annualisation ou à la Modulation, il est intéressant de constater concernant le rythme de travail dans ce type d'aménagement que **les entreprises ayant négocié sur le temps de travail en 2023 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail ont également majoritairement négocié sur les heures supplémentaires (53%).** Cette tendance confirme celle observée les années précédentes (avec une proportion supérieure en 2022 et 2021, en lien potentiellement avec la conjoncture).

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



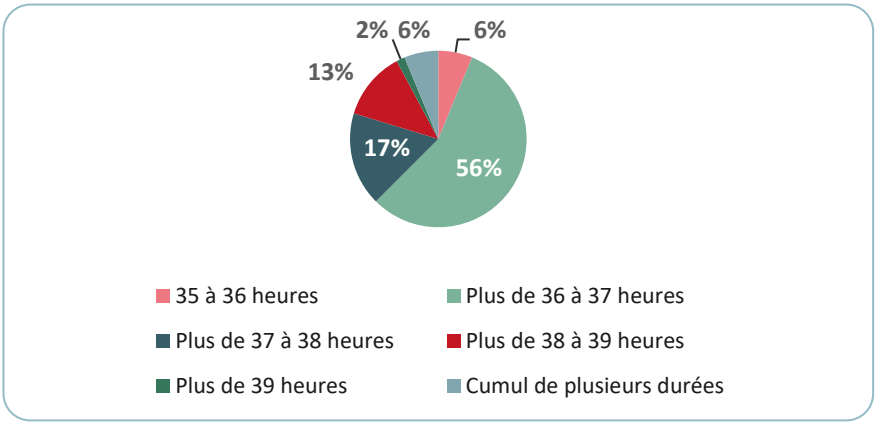
Grille de lecture : Dans les entreprises ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2022 et ayant mis en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail, 53% des entreprises ont également négocié sur les heures supplémentaires et 47% des entreprises n'ont pas négocié sur les heures supplémentaires.

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

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

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

Nombre d'heures de travail hebdomadaires



Grille de lecture : 56% des accords analysés mettant en place un

aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail prévoient une durée de travail hebdomadaire entre 36 et 37 heures.

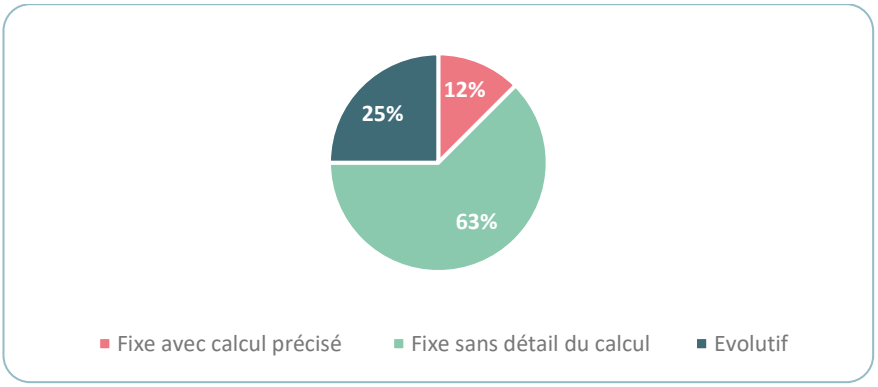
Certains accords analysés prévoient la coexistence de plusieurs aménagements pluri-hebdomadaires en fonction des services/des salariés concernés :

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

Il apparaît que les accords analysés fixent majoritairement une durée hebdomadaire de travail entre plus de 36 heures et 37 heures (56%), ce qui était d'ores et déjà le cas lors des années précédentes (de manière toutefois moins marquée en 2022 : 42% en 2022 et 55% en 2021)**. La majorité des accords ayant recours à ce type d'aménagement fixe une durée du travail comprise entre 36 et 38 heures hebdomadaires** (70 % *versus* 63 % en 2022 et 80% en 2021). Il apparaît que la part d'entreprises ayant recours à ce type d'aménagement et fixant une durée hebdomadaire supérieure à 38 heures est en augmentation (13% en 2023).

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

Nombre de jours de repos supplémentaire



<u>Grille de lecture :</u> Parmi les entreprises ayant conclu un accord portant sur le temps de travail en 2023 et ayant mis en place une Annualisation du temps de travail, 75 % d'entre elles prévoient que le nombre de jours de repos supplémentaire dont bénéficient les salariés est fixe (dont 12% en précisant le calcul) et 25 % des entreprises prévoient que ce nombre est évolutif.

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

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

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

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

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

Le fait de prévoir un nombre fixe de jours de repos supplémentaire constitue la modalité de détermination rencontrant le plus de succès au sein des accords analysés (75 % d'entre eux), ce qui était déjà le cas lors des années précédentes bien qu'il soit possible d'observer un léger recul qui se confirme par rapport à 2022 (80 % en 2021 et 76 % en 2022) et ce qui semble poursuivre un objectif de simplicité et de prévisibilité.

Néanmoins, outre les éventuels risques juridiques pour les employeurs, cette situation conduit à de grandes disparités entre les entreprises et les salariés ce qui est susceptible, compte tenu par ailleurs du succès que rencontre cette modalité d'aménagement du temps de travail, de générer de grandes différences concernant les conditions de travail des salariés concernés et une distorsion de concurrence significative pour les entreprises.

Ainsi, il est constaté que :

- pour une durée hebdomadaire fixée entre 36 et 37 heures, le nombre de jours de repos est majoritairement fixé à une douzaine de jours, deux entreprises fixent un nombre en deçà de 12 : une entreprise le fixe à 8, une autre entre 8 et 10, et deux autres à 11 jours ;
- pour une durée hebdomadaire fixée à plus de 37 et jusqu'à 38 heures, le nombre de jours de repos dont bénéficient les salariés varie de 11 à 17 selon les entreprises, et une entreprise a même fixé seulement 5 jours de repos ;
- pour une durée hebdomadaire fixée à plus de 38 et jusqu'à 39 heures, les disparités sont encore plus évidentes le nombre de jours dont bénéficient les salariés peut plus que doubler selon les entreprises, de 1 jours à 23 jours.

Un recours limité à la « Modulation »

Seule une grosse vingtaine d'accords analysés représentant 23% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail institue une Modulation (et seulement 5 % de la totalité des accords analysés).
Cette proportion est similaire à celle observée en 2022 (21 %) mais inférieure à celle observée en 2021 (près de 30%).

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 presque toujours (sous réserve de deux accords) une période annuelle.

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

- La programmation indicative des horaires peut être fixée par l'accord ou par un avenant annuel faisant l'objet d'une tacite reconduction, faire l'objet d'un planning mensuel ou trimestriel ou annuel. Ces plannings sont généralement élaborés entre 15 et 30 jours à l'avance, quelques entreprises font référence à une programmation trimestrielle, une autre prévoit une élaboration du planning tous les 15 jours ou encore le 15 du mois pour le mois suivant.
- Le suivi individuel des heures travaillées par les salariés varie mais fait souvent référence via des compteurs.
- Le délai de prévenance en cas de variation d'horaires varie entre 15 et 3 jours calendaires, l'ensemble des accords prévoit également la possibilité de réduire ce délai en cas d'urgence entre 7 jours et 24 heures selon les accords.
- Les limites hautes et basses sont souvent fixées dans les accords : les accords prévoient des limites hautes entre 40 heures et 48 heures et la limite basse est majoritairement prévue à 0 intégrant des semaines non travaillées ou peu travaillées.

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

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

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

Il pourrait être envisagé, sous réserve d'une adhésion des partenaires sociaux, de :

- Détailler les différentes options disponibles en matière d'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail.
- Prévoir un accord type en particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- Etablir une notice explicative concernant les modalités pratiques de l'Annualisation (en particulier concernant les modalités de calcul et d'attribution des jours de repos supplémentaire) en fournissant quelques exemples, afin de fournir un référentiel commun aux entreprises et d'éviter les trop grandes distorsions.

Certains aménagements pluri hebdomadaires atypiques

Enfin, il convient de relever que certains accords analysés (une dizaine) mettant en place un aménagement plurihebdomadaire de l'organisation du travail ont recours à un aménagement particulier « mixte » afin de ramener la durée du travail en moyenne à 35 heures : le recours à un forfait prévoyant (i) l'octroi de jours de repos supplémentaire pour une partie des heures travaillées au-delà de 35 heures et (ii)l'alternance entre des périodes

hausses et basses d'activité souvent par rotation entre les salariés.

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

L'une des spécificités de la Convention Collective est l'existence d'un dispositif d'aménagement de la durée du travail qui consiste en un forfait mixte (à la fois en heures sur la semaine et en jours sur l'année)[52].

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

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

Les modalités de fonctionnement de cet aménagement de la durée du travail peuvent prêter à confusion. En effet, la compensation d'heures supplémentaires à la fois par un salaire plus élevé que le minimum conventionnel et par l'octroi de jours de repos est inhabituelle et ne correspond à aucun schéma juridique classique. Cette situation peut être source d'incompréhension pour les salariés et de potentielles difficultés pour les entreprises.

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

Les accords traitant de la modalité 2 en tant que telle ont été conclus pour deux tiers d'entre eux dans des entreprises employant plus de 50 salariés et pour un tiers d'entre eux dans des entreprises de moins de 11 salariés. 60% des accords analysés sont conclus dans des entreprises employant entre 50 et 249 salariés. L'année précédente, les accords traitant de la modalité 2 en tant que telle avaient été conclus dans des entreprises employant entre 50 et 249 salariés pour près de la moitié d'entre eux et en 2021, 70% des accords de ces accords avaient été conclus dans des entreprises de 50 salariés ou moins.

Par ailleurs, les accords analysés en 2023 qui traitent expressément de la modalité 2 ont été

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

conclus **dans tous les secteurs d'activité de la Branche, avec une légère prédominance dans le numérique** (la moitié des accords analysés ont été conclus dans ce secteur).

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

- Trois accords rappellent les conditions d'éligibilité à la modalité 2 en mentionnant explicitement le fait que la rémunération annuelle des salariés concernés doit être au moins égale au plafond annuel de la sécurité sociale et à 115% du salaire minimum conventionnel de leur catégorie.
- Trois accords mentionnent la majoration de 15% du minimum conventionnel sans faire référence au plafond annuel de la sécurité sociale.
- Un accord précise que la condition relative au plafond annuel de la sécurité sociale est une condition d'entrée dans le dispositif et non de maintien.

Par ailleurs, **un tiers des accords analysés traitant explicitement de la modalité 2 étend la possibilité de l'appliquer à des ETAM**. Il existe donc des variations importantes sur ce sujet d'une année sur l'autre (c'était en effet le cas d'un tiers des accords revus qui contenaient des dispositions relatives à la modalité 2 en 2022, d'un quart des accords en 2021, d'aucun accord en 2020 et de la plus de la moitié en 2019).

En ce qui concerne la rémunération des salariés en modalité 2, un tiers des accords mentionne expressément le fait qu'elle inclut la rémunération de 3,5 heures supplémentaires par semaine (deux accords font même référence aux exonérations applicables en matière d'heures supplémentaires). La majorité des accords précise, à l'inverse, que la rémunération du salarié n'est pas affectée par les variations entre 35 et 38,5 heures par semaine ou alors qu'il s'agit d'une rémunération forfaitaire.

S'agissant du traitement des éventuelles heures dépassant le forfait de 38h30 par semaine, près de la moitié des accords prévoit explicitement qu'il s'agit d'heures supplémentaires majorées. Deux accords font référence à la notion de Tranche Exceptionnelle d'Activité prévue par la Convention Collective.

Enfin, en ce qui concerne le nombre de jours travaillés, les accords analysés prévoient à peu près pour un quart 219 jours (soit ce qui est prévu par la Convention Collective) et pour près de la moitié 218 (l'un des accords concernant précisant qu'il convient de s'aligner sur le nombre de jours travaillés par les salariés au forfait jours). Un accord prévoit 220 jours travaillés et un autre 217.

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

Ces accords ont été conclus **dans des entreprises de toutes tailles.**

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

- Un accord ne fait pas référence à la modalité 2 mais à la modalité 1 dite « standard » et indique que son objet est de réduire la durée hebdomadaire de travail en prévoyant l'octroi de jours de repos. Ce qui est ensuite mis en place semble finalement calqué sur les dispositions de la modalité 2 puisque l'accord prévoit un forfait de 35 heures augmenté de 10%, soit 38h30 avec un plafond de 218 jours

travaillés par an (le tout appelé « base forfait jours ») et des tranches exceptionnelles d'activité de 3h30 enregistrées en suractivité au-delà de 38h30.

- Un accord ne fait pas explicitement référence à la modalité 2 mais évoque les salariés qui relèvent d'un forfait de 38h30, lesquels perçoivent une rémunération forfaitaire incluant 3 heures 30 minutes supplémentaires par semaine (rémunérées et majorées au taux légal) et travaillent dans la limite de 220 jours par an (219 jours + la journée de solidarité).
- Un accord prévoit un forfait hebdomadaire de 38h30 avec 3 heures 30 minutes supplémentaires par semaine (rémunérées et majorées au taux légal) et autant de jours de repos que les salariés au forfait jours.
- Un accord prévoit un forfait hebdomadaire de 38h30 sur 218 jours travaillés avec une rémunération correspondant a minima à 130% du minimum conventionnel.

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

A titre d'exemples :

- Un accord prévoit une durée du travail de 37 heures 30 minutes par semaine avec 1 heure supplémentaire incluse dans la rémunération et 1,5 heure qui génère 10 jours de repos par an.
- Deux accords prévoient une durée du travail de 39 heures par semaine avec 2 heures supplémentaires incluses dans la rémunération et 2 heures qui génèrent 9 jours de repos par an. Un autre accord prévoit, pour la même durée hebdomadaire de travail, 2 heures supplémentaires incluses dans la rémunération et 2 heures qui génèrent 12 jours de repos par an.
- Un accord prévoit une durée du travail de 39 heures par semaine avec deux heures supplémentaires payées (mais non majorées) et deux heures qui donnent droit à des jours de repos dont le nombre n'est pas précisé.

Ces quelques illustrations permettent d'établir qu'**une heure supplémentaire effectuée n'est pas traitée de manière identique et ne donne notamment pas droit au même nombre de jours de repos par an selon les accords et donc selon les entreprises de la Branche** (même au sein du même secteur d'activité), constat également opéré en matière d'aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail.

Il semblerait par ailleurs que ce type de dispositifs soit plus fréquent en 2023 (4% des accords analysés) qu'en 2022 (moins de 2% des accords analysés).

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

Comme l'année précédente, certains de ces accords visent en fait à répartir la durée du travail des salariés sur une période de référence annuelle sans mettre en place d'organisation pluri hebdomadaire du travail conforme aux dispositions légales applicables.

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

En conclusion, les pratiques des entreprises en matière de forfaits dits « atypiques » sont très disparates, ce qui est logique s'agissant d'aménagements atypiques et donc non formatés (à l'exception du référentiel de la modalité 2 prévue au sein de la Branche).

Cette situation est susceptible de générer des différences importantes de conditions de travail pour les salariés concernés ainsi que des distorsions de concurrence entre les entreprises de la Branche.

Préconisations relatives à la modalité 2

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

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

4. Le temps partiel

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

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

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

- La fixation d'une durée minimale de travail hebdomadaire à 24 heures[53].
- 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 10ème de la durée du travail contractuelle[54]. 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

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

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

contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail[55].

- La répartition de la durée du travail : toute modification de la durée du travail est soumise à un délai de prévenance, lequel est défini par accord collectif et ne peut être inférieur à 3 jours ouvrés, des contreparties doivent être fixées en cas de délai inférieur à 7 jours ouvrés, délai qui constitue le délai applicable à défaut d'accord[56].

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'heures[57].

La Convention Collective ne prévoit que très peu de dispositions sur le temps partiel[58] :

- 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 jours[59].
- Nombre d'heures complémentaires pouvant être portées à 33% du temps de travail de base[60].

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

Les modalités du temps partiel dans les accords analysés

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

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

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

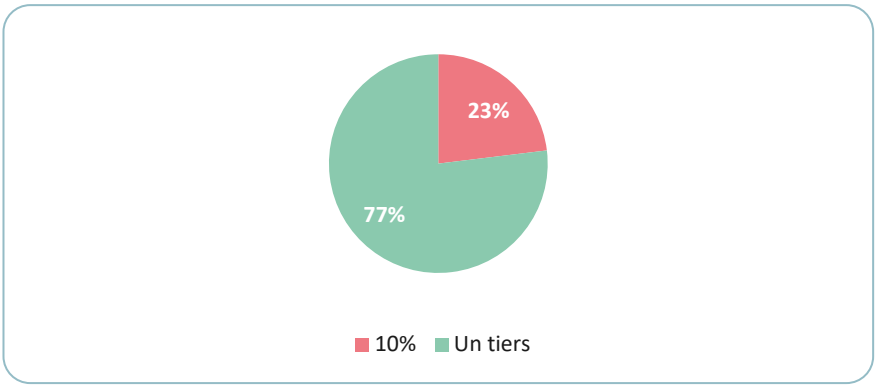
[57] Art. L. 2253-1 C. trav.

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

[59] Disposition exclue de l'arrêté d'extension.

[60] Disposition exclue de l'arrêté d'extension.

Limite aux heures complémentaires



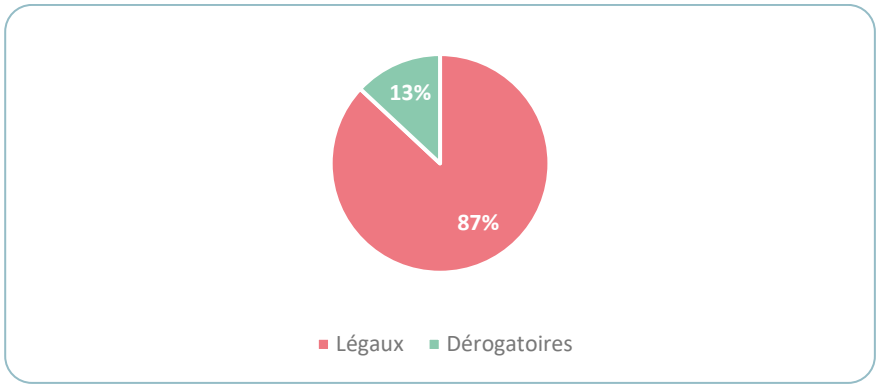
Grille de lecture : 77% des accords analysés comportant des dispositions sur le temps partiel prévoient la possibilité d'exécuter des heures complémentaires dans une limite supérieure à la limite légale de 10%, à savoir le tiers.

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

- 23% reprennent la limite légale à défaut d'accord ou ne prévoient pas de limite propre, soit 10% de la durée contractuelle de travail ;
- 77% prévoient une limite supérieure à 10% (*versus* 83% en 2021 et 86% en 2022) : l'ensemble des accords prévoyant une limite supérieure à 10% fixe cette limite au tiers de la durée contractuelle de travail (c'est-à-dire au maximum pouvant être légalement prévu).

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

Taux de majoration des heures complémentaires



Grille de lecture : 13% des accords analysés portant notamment sur le temps partiel fixent des taux de majoration dérogatoires concernant le paiement des heures complémentaires.

Précision relative au graphique : Parmi les accords analysés traitant du temps partiel, certains

ne prévoient pas de disposition spécifique relative aux taux de majoration des heures complémentaires. Dans ce cas, les taux applicables sont les taux légaux. Les accords concernés ont donc été comptabilisés dans les accords prévoyant les taux de majoration légaux.

Quatre accords (ce qui représente moins de 15% des accords portant sur le temps partiel), soit un nombre inférieur à celui de 2022 – prévoient des dispositions spécifiques dérogatoires concernant les majorations applicables alors qu'une telle dérogation n'est légalement admise que par accord de branche :

- 2 prévoient que le taux de majoration est de 10% alors que des heures complémentaires peuvent être effectuées jusqu'au tiers de la durée contractuelle ;
- 2 reprennent les majorations prévues pour les heures supplémentaires (25% dans la limite de 10% puis 50%), ce qui relativise la dérogation effectuée celle-ci n'étant pas moins favorable.

Le temps partiel annualisé

Une trentaine d'accords (soit environ la moitié des accords analysés prévoyant des dispositions en matière de temps partiel) prévoit la possibilité d'un temps partiel « annualisé », c'est-à-dire un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année. Le recours à ce type d'aménagement tend donc à se stabiliser et implique que depuis 2018, les entreprises s'en sont emparées.

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

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

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

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

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

Préconisation relative au temps partiel

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

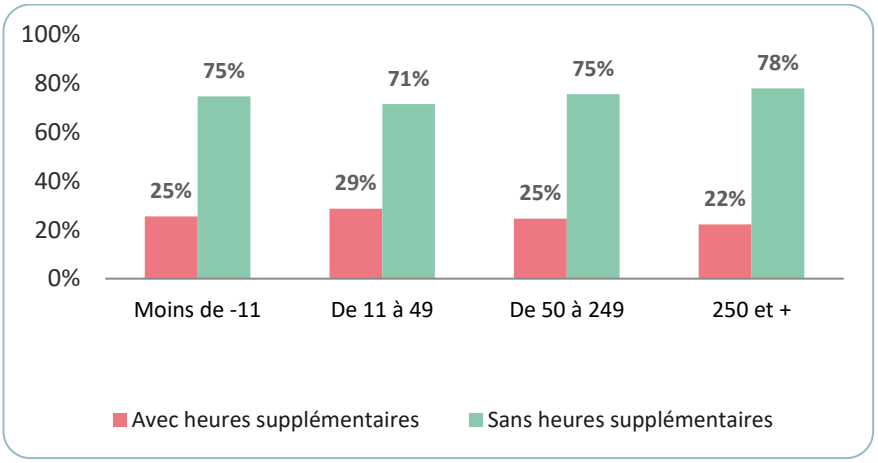
5. Les heures supplémentaires

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

En matière d'heures supplémentaires, le champ de la négociation d'entreprise est vaste, ce qui explique certainement que plus de **26% des accords analysés contiennent des dispositions sur les heures supplémentaires**, proportion comparable à celle observée les années précédentes bien qu'inférieures à celle de 2022 (31%), de 2019 (40%) et de 2018 (30%) et légèrement supérieure à celle de 2021 (28%). En substance, sur l'ensemble des années analysées depuis 2018, environ un tiers des accords prévoit des dispositions afférentes aux heures supplémentaires, ce qui démontre l'importance de ce sujet en termes de coût du travail ainsi que d'organisation.

Le graphique ci-dessous permet d'appréhender s'il existe un lien évident entre la taille de l'entreprise concernée et la négociation sur les heures supplémentaires. A priori, un tel lien ne ressort pas clairement, les entreprises de toute taille semblent s'emparer de ce thème de négociation dans des proportions comparables. C'est également ce qui avait été constaté les années précédentes.

Négociation sur les heures supplémentaires par taille d'entreprise



Grille de lecture : Parmi les accords analysés conclus par des entreprises de moins de 11 salariés, 25% contiennent des dispositions relatives aux heures supplémentaires et 75% n'en contiennent pas.

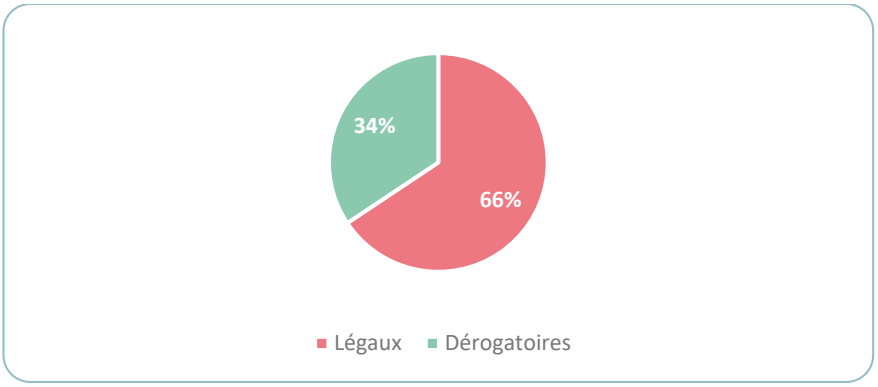
La négociation d'entreprise sur les heures supplémentaires peut notamment porter sur les thèmes ci-dessous, étant précisé qu'à défaut des dispositions légales supplétives sont prévues.

Le taux de majoration des heures supplémentaires

La loi autorise les entreprises à prévoir un taux de majoration des heures supplémentaires spécifiques, lequel ne peut être inférieur à 10%[61]. A défaut d'accord d'entreprise, ce taux est de 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes[62].

La Convention Collective ne prévoit pas de dispositions spécifiques concernant le taux de majoration et renvoie uniquement aux majorations légales concernant les heures supplémentaires effectuées par le personnel ETAM[63].

Taux de majoration des heures supplémentaires



Grille de lecture : 34% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient des taux de majoration des heures supplémentaires dérogatoires.

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

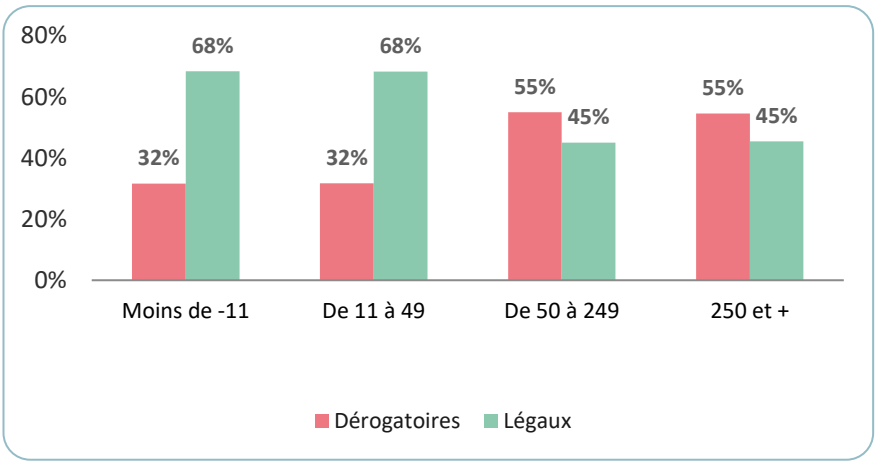
Une très large majorité (66%) des accords analysés prévoyant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit ou applique les taux légaux supplétifs de majoration des heures supplémentaires. Cette proportion augmentait chaque année depuis 2018 pour atteindre 74% en 2022(elle s'établissait ainsi à 54% en 2019, 65% en 2020 et 70% en 2021) mais vise à se stabiliser aux alentours de 2/3 des accords.

[61] Art. L. 3121-33 C. trav.

[62] Art. L. 3121-36 C. trav.

[63] Article 33 de la Convention Collective de Branche.

Taux de majoration des heures supplémentaires par taille d'entreprise

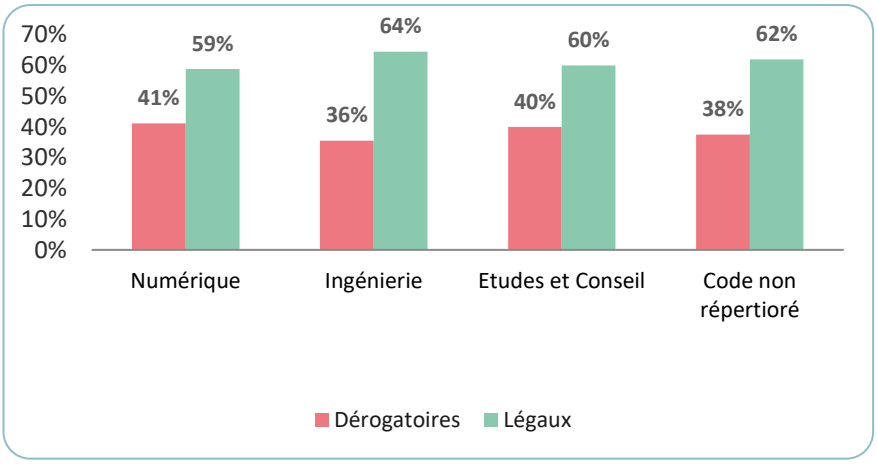


Grille de lecture : Parmi les accords analysés conclus par des entreprises de moins de 11 salariés comportant des dispositions relatives au taux de majoration des heures supplémentaires, 32% prévoient des taux dérogatoires et 68% des taux légaux.

Il ressort du graphique ci-dessus que les entreprises négocient dans des proportions comparables selon leur taille sur les taux de majoration des heures supplémentaires (à l'exception des entreprises de plus de 50 salariés qui dérogent en plus grande proportion aux taux de majoration légaux).

Lors des années précédentes, il avait été observé (sauf en 2020) que les entreprises de plus petite taille négociaient davantage leur propre taux de majoration des heures supplémentaires**.**

Taux de majoration des heures supplémentaires par secteur d'activité



Grille de lecture : Parmi les accords analysés conclus par des entreprises du secteur Numérique, 41% prévoient des taux dérogatoires et 59% des taux légaux.

En termes de secteurs, les chiffres permettent de constater que le secteur de l'ingénierie déroge moins aux majorations légalement prévues, ce qui avait d'ores et déjà été constaté en 2022.

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

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

Le repos compensateur de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie (majorations incluses) par un repos compensateur équivalent. Ce remplacement peut être institué par accord collectif[64].

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 personnel[65].

La Convention Collective prévoit la possibilité de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent sur le fondement de l'accord d'entreprise ou, en l'absence d'organisation syndicale, après consultation des représentants du personnel et accord des salariés concernés[66].

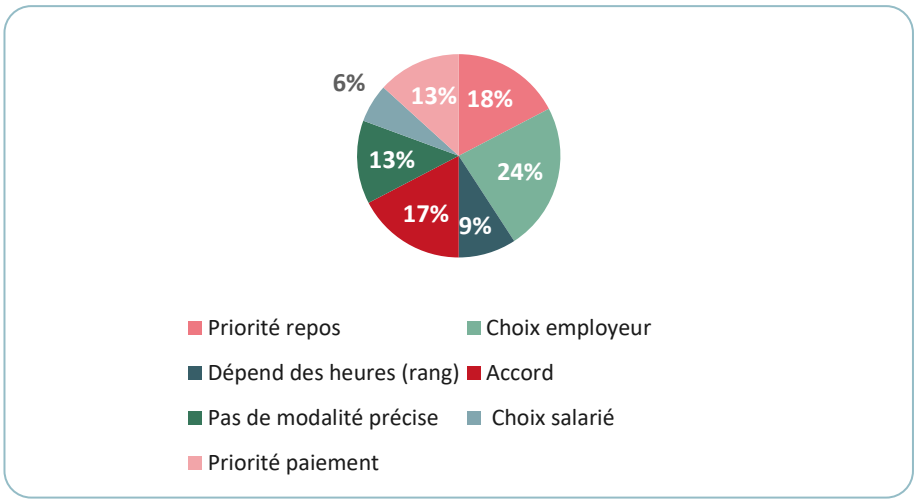
Environ la moitié (70 accords sur 131) des accords analysés incluant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit la faculté de substituer un repos compensateur de remplacement au paiement majoré des heures supplémentaires. Cette proportion est comparable avec celle observée les années précédentes bien qu'inférieure à celle de 2021.

[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.

Modalités du repos compensateur



Grille de lecture : 24% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur au choix de l'employeur, 6% au choix du salarié.

Il ressort du graphique ci-dessus que :

- Certains accords fixent une règle de priorité entre le paiement et le repos compensateur de remplacement : 18% d'entre eux fixent une priorité au repos (de manière largement inférieure à celle de l'année dernière où ils s'établissaient à 28%, renouant avec la proportion observée en 2021).
- 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 (24% niveau comparable à celui constatée en 2022 et 2021) ou de celui du salarié (6%, encore moins que les années précédentes).
- D'autres accords (17%), au contraire, indiquent qu'une telle substitution ne pourra être mise en œuvre que par un accord entre le salarié concerné et l'employeur.
- Certains accords (9%) prévoient que la substitution d'un repos compensateur de remplacement au paiement dépend des heures supplémentaires concernées.
- Enfin, quelques accords (13%) mentionnent le principe du recours au repos compensateur sans toutefois en préciser les modalités, cette proportion est plus importante que les années précédentes, ce qui constitue la différence notable par rapport aux années précédentes.

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 repos[67]. Ce contingent est fixé conventionnellement[68], à défaut il est fixé légalement à 220 heures[69],

[67] Art. L. 3121-30 C. trav.

[68] Art. L. 3121-33 C. trav.

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

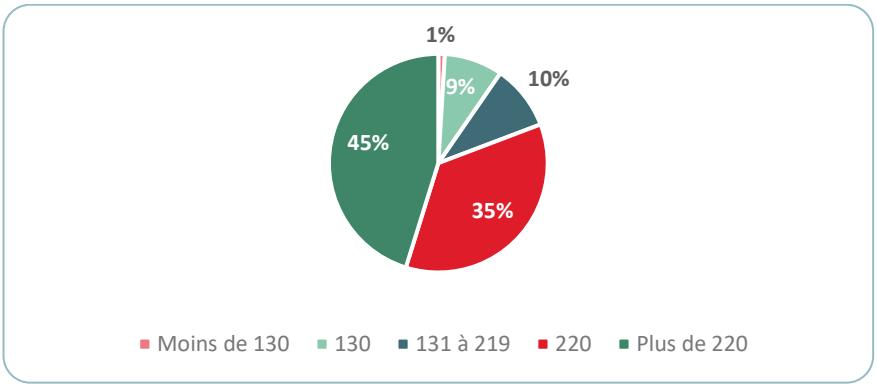
ce qui correspond approximativement à une durée du travail de 40 heures par semaine.

La Convention Collective fixe ce contingent à 130 heures pour les ETAM[70] et à 220 heures pour les cadres. Pour les ETAM, en cas d'organisation du temps de travail sur l'année, il est réduit à 90 heures (pouvant être augmenté de 40 heures en cas d'accord d'entreprise ou, à défaut de présence syndicale dans l'entreprise, unilatéralement après avis conforme des représentants du personnel ou autorisation de l'inspecteur du travail). Il est également prévu qu'à défaut d'annualisation du temps de travail, le contingent de 130 heures prévu par la Branche devrait être réajusté en fonction des nouvelles dispositions légales, sans autre précision[71].

Il ressort des accords analysés que les entreprises ayant négocié sur le contingent ont très majoritairement, à l'image des années précédentes (90%), opté pour un contingent annuel supérieur à celui de la Branche.

Une proportion significative d'accords, 35% a fixé ce contingent annuel à 220 heures, chiffre égal à celui du contingent légal supplétif, ce qui est comparable aux constatations effectuées au titre des années précédentes (bien que légèrement inférieur au 42% observés en 2022). Les entreprises ayant dérogé au contingent fixé par la Branche tout en optant pour un contingent inférieur à 220 heures l'ont fixé, selon les accords, entre 180 et 200 heures.

Contingent d'heures supplémentaires



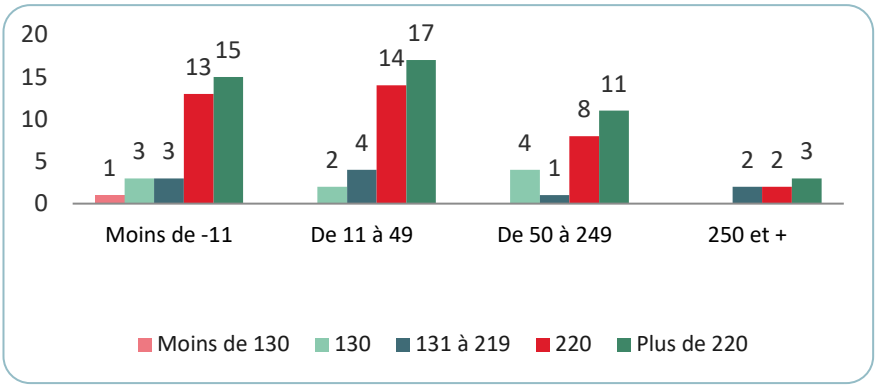
Grille de lecture : 10% des accords analysés contenant des dispositions sur les heures supplémentaires fixent un contingent annuel entre 131 et 219 heures, 35% fixent un contingent égal à 220 heures et 45% fixent un contingent supérieur à 220 heures.

Le graphique ci-dessous permet de constater que les petites et moyennes entreprises ont globalement davantage tendance à prévoir un contingent élevé notamment au-delà de 220 heures, probablement en vue de maîtriser le coût du travail et de bénéficier d'une certaine souplesse adaptée à un effectif plus réduit.

[70] Article 33 de la Convention Collective de Branche.

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

Contingent d'heures supplémentaires par taille d'entreprise



Grille de lecture : Parmi les accords analysés conclus par des entreprises de moins de 11 salariés et comportant des dispositions relatives au contingent annuel, 3 prévoient un contingent de 130, 3 entre 131 et 219 heures, 13 le fixent à 220 heures et 15 au-delà de 220 heures.

Les analyses plus approfondies menées les années précédentes n'ont pas permis d'identifier de raisons objectives aux contingents annuels supérieurs à 220 heures qui semblent davantage correspondre à une précaution et /ou à une mauvaise appréhension des règles qu'à une réalité.

Préconisations relatives aux heures supplémentaires

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

6. La journée de solidarité

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

L'accord peut prévoir :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er Mai ;
- le travail d'un jour de repos accordé au titre d'un accord collectif aménageant le temps de travail sur plusieurs semaines ;
- ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités

d'organisation des entreprises (ex. : un jour de RTT, un samedi ou un jour de congé payé conventionnel)[72].

À défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par l'employeur, après consultation du comité social et économique[73].

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

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

Une trentaine d'accords analysés (soit environ 6% de l'ensemble des accords analysés) contient des dispositions relatives à la journée de solidarité. En 2022 c'était le cas d'environ 8% des accords et de 12% en 2021.

7. Les dérogations à certaines limites

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

- la durée maximale absolue de 48 heures par semaine[74] ;
- la durée maximale moyenne de 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives[75].

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire maximale moyenne de 44 heures calculée sur une période de 12 semaines consécutives quelconque, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 46 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives[76].

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

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

[72] Art. L.3133-11 C. trav.

[73] Art. L.3133-12 C. trav.

[74] Art. L. 3121-20 C. trav.

[75] Art. L. 3121-22 C. trav.

[76] Art. L. 3121-23 C. trav.

Seule une trentaine d'accords sur les 500 analysés (soit 6%) se saisit de cette possibilité de déroger aux durées maximales hebdomadaires et/ou quotidiennes de travail.

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

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

En 2022, une petite dizaine d'entreprises de la Branche avait conclu des accords collectifs sur ce sujet (les entreprises de la Branche apparaissant comme parmi les plus intéressées par le sujet au global). **En 2023, alors que les accords conclus n'ont pas été revus dans leur totalité, une vingtaine d'accords analysés aborde le sujet de la semaine de 4 jours / semaine flexible.**

Près de 80% de ces accords ont été conclus dans des entreprises employant moins de 50 salariés. Par ailleurs, alors qu'aucune entreprise du secteur de l'ingénierie n'avait conclu d'accord sur ce sujet en 2022, **un tiers des accords analysés en 2023 portant sur ce sujet ont été signés par des entreprises de l'ingénierie.**

Quelques observations par rapport aux accords analysés :

- **Dans la quasi-totalité des accords, la durée du travail reste inchangée**. Seul un des accords analysés réduit la durée du travail de 35 heures à 32 heures pour les salariés qui ne sont pas au forfait jours.
- **La plupart des entreprises qui mettent en place la semaine de quatre jours commencent par des accords pilotes à durée déterminée avant, le cas échéant, de pérenniser le système.** Ainsi, près de 50% des accords analysés relatifs à la semaine de 4 jours / semaine flexibles sont conclus pour une durée déterminée ce qui est une proportion largement supérieure à celle constatée dans la totalité des accords analysés (moins de 10% des accords sont conclus pour une durée déterminée). Quelques accords analysés prévoient par ailleurs explicitement une phase de test.
- **Plusieurs accords ne mettent pas en place la semaine de 4 jours à strictement parler mais plutôt une semaine flexible** avec la possibilité pour les salariés de travailler 4,5 jours au lieu de 5. Un accord prévoit une modulation avec la répartition des heures travaillées sur 4 jours seulement en période basse.
- **Les accords prévoient des dispositions assez variées en ce qui concerne la journée ou la demi-journée non travaillée.** Il est assez rare que ce choix soit entièrement laissé au salarié. Plusieurs accords conclus au sein d'entreprises appartenant visiblement au même groupe prévoient que les salariés travaillent 4,5 jours par semaine et que le vendredi après-midi n'est pas travaillé. Un autre accord prévoit que le vendredi n'est pas travaillé et ce pour l'ensemble des salariés. Un accord que prévoit que le jour non travaillé est le vendredi ou le mercredi en alternance chaque semaine. Quelques accords ne prévoient pas de jour fixe mais font référence à des plannings évolutifs.

Dans le cadre du Questionnaire, plusieurs entreprises ont évoqué la semaine de quatre jours comme étant un **sujet auquel elles réfléchissent actuellement et/ou dont elles souhaiteraient que la Branche s'empare**, confirmant ainsi la tendance déjà observée en 2022.

B. La gestion des temps de repos

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

Moins de 10 % des accords analysés (environ 7%) prévoient des dispositions concernant le travail le dimanche et/ou le samedi, la large majorité de ces accords porte uniquement sur le travail le dimanche, ce qui est comparable aux années précédentes.

Les dérogations au repos dominical

Le principe du repos dominical est fixé légalement[77]. Plusieurs dérogations à ce principe peuvent exister : (i) des dérogations permanentes de droit basées sur une logique sectorielle[78] ou un champ géographique, (ii) des dérogations conventionnelles dans le secteur de l'industrie[79] et (iii) des dérogations sur autorisations administratives (accordées par le maire ou le préfet)[80].

[77]Art. L. 3132-3 C. trav.

[78]Art. L. 3132-12, L. 3132-24 et L. 3132-25 C. trav.

[79]Art. L. 3132-14 C. trav.

[80]Art. L. 3132-20 et L. 3132-26 C. trav.

La Convention Collective prévoit, en sus des dispositions spécifiques afférentes au secteur d'activité de l'événementiel[81] ou au secteur du numérique[82], les dispositions suivantes, lesquelles ont été modifiées par avenant en date du 13 décembre 2022, applicable depuis mi-2023 aux entreprises de la Branche :

- **Rappel du cadre légal :** Dans les établissements bénéficiant d'une dérogation au repos dominical délivrée par le préfet, le travail le dimanche est basé sur le volontariat du salarié. À l'inverse, dans les établissements bénéficiant d'une dérogation permanente de plein droit au repos dominical pour certains travaux ou activités spécifiés au Code du travail, le travail du dimanche est obligatoire pour le salarié s'il est prévu dans son contrat de travail.
- **Définition du caractère habituel du travail le dimanche** : appréciation par année civile et par salarié, à compter du 16ème dimanche ou jour férié par année civile et par salarié.
- **Travail exceptionnel le dimanche et/ou les jours fériés :** le travail exceptionnel les dimanches est rémunéré avec une majoration de 100%. Pour les salariés au forfait jour, le dimanche / jour férié travaillé est décompté du forfait et le taux journalier est majoré[83].
- **Travail habituel le dimanche et/ou les jours fériés :** majoration de 25% (outre les éventuelles majorations pour heures supplémentaires). Pour les salariés au forfait annuel en jours, le jour est décompté du forfait et le taux journalier est également majoré.

La moitié des entreprises indique y avoir recours de manière exceptionnelle et de manière habituelle pour l'autre moitié, sans que ces notions ne soient définies et qu'il soit donc possible d'appréhender si elles se réfèrent aux définitions de la Branche.

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

- Une majorité de ces accords (18 accords) précise les raisons justifiant une dérogation au repos dominical, ce qui est comparable aux années précédentes et permette de constater qu'un tel recours serait davantage exceptionnel) :
  - 4 accords font référence à l'organisation de foires et /ou salons à destination de professionnels et/ou du grand public.
  - La très large majorité des accords précise uniquement que la dérogation au repos dominical est nécessaire afin d'assurer la continuité du service et/ou répondre aux besoins des clients et/ou aux impératifs de production sans autre précision.

[81] Accord du 5 juillet 2001.

[82] Avenant du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés

[83] Article 6.3 de la Convention Collective de Branche.

  - 1 accord à durée déterminée prévoit une telle possibilité pendant la période précédant noël compte tenu de la nécessité de tenir les délais liés à cette période.
  - 1 accord, enfin, déroge au travail dominical dans le cadre d'une organisation du travail posté et 1 autre dans le cadre du travail en mer.
- Le reste des accords ne fait pas état des raisons juridiques et/ou opérationnelles justifiant le travail le dimanche et/ou le week-end.
- Concernant les modalités d'organisation du travail le dimanche, une majorité des accords (ce qui était également le cas en 2021 et en 2022) fait appel au volontariat avec des dispositifs plus ou moins contraignants.
- En termes de contreparties, elles semblent très hétérogènes, étant précisé qu'une très large majorité prévoit une majoration salariale (étant précisé que quelques accords (un quart des accords analysés) mentionnent que le salarié choisit entre la majoration salariale et le repos en termes de contreparties) :
  - majoration de 50% ;
  - récupération avec valorisation à 150% ;
  - prime forfaitaire par dimanche travaillé de 110 à 350 € ;
  - différentes en fonction du nombre d'heures travaillées le dimanche ;
  - etc.
- Une nouveauté par rapport aux années précédentes est que 3 accords prévoient qu'en cas de travail le dimanche / les jours fériés, l'employeur participe aux frais de garde des jeunes enfants.
- La majorité des accords prévoit expressément qu'outre les contreparties au travail le dimanche, les salariés travaillant le dimanche devront bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire de remplacement lequel doit, en fonction des accords, être pris la semaine d'avant, le plus souvent la semaine au sein de laquelle le dimanche est travaillé et parfois au sein de la période de référence.
- Enfin, une douzaine d'accords prévoit des dispositions spécifiques et dérogatoires concernant le recours au travail dominical pour les salariés travaillant en application d'un forfait annuel en jours (ce qui est équivalent à la proportion observée en 2021 et en 2022). Ils prévoient tous que le dimanche travaillé est décompté dans le forfait, un des accords va jusqu'à préciser que de ce fait les salariés bénéficieront de jours de repos supplémentaire pour compenser ces interventions exceptionnelles. Un accord fait expressément référence aux dispositions prévues par la Convention Collective. La très large majorité des accords prévoient une majoration à 100%.

Les constatations qui précèdent confirment les éléments observés les années antérieures concernant le travail dominical, à savoir que les contreparties sont très hétérogènes entre les entreprises et qu'elles ne semblent pas parfaitement appréhender le cadre juridique des dérogations au repos dominical même à titre exceptionnel.

Il est prématuré de pouvoir dresser des constatations quant à l'appréhension des clarifications et modifications apportées à la Convention Collective sur ce point.

Préconisations relatives au travail dominical

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

Dans ce but, il pourrait notamment être envisagé d'établir une notice explicative concernant les possibles dérogations au repos dominical et les modalités correspondantes de mise en place ou un guide de référence du travail le dimanche au sein de la Branche.

L'année du Rapport, 2023, ne permet pas d'avoir le recul nécessaire suffisant afin d'analyser l'appréhension par les entreprises de la Branche des clarifications effectuées entre travail habituel et travail occasionnel les dimanches et /ou jours fériés, étant toutefois précisé que dans le cadre du Questionnaire, un quart seulement des entreprises interrogées ont indiqué avoir pris connaissance de cet avenant.

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 heures[84]. A défaut d'accord collectif, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit[85].

Le recours au travail de nuit doit être prévu par accord collectif lequel doit fixer[86] :

- 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)[87];
- la définition de la période de nuit ;
- les contreparties sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale ;
- les mesures d'amélioration des conditions de travail des salariés ;
- les mesures pour concilier le travail de nuit avec la vie personnelle des salariés et l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales (moyens de transport par exemple) ;
- les mesures pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause.

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

[84] Art. L. 3122-2 C. trav.

[85] Art. L. 3122-20 C. trav.

[86] Art. L. 3122-15 C. trav.

[87] Art. L. 3122-1 C. trav.

La Convention Collective définit le travail de nuit habituel comme le travail effectué entre 21 heures et 7 heures pour les ETAM[88]. 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 hiérarchique[89].

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 conventionnel[90].

Une trentaine d'accords, soit plus de 5% des accords analysés (contre 7% en 2022, 8% en 2021 et 5% en 2020), prévoit des dispositions afin d'encadrer le travail de nuit.

64% des accords (*versus* 75% en 2021 et 60% en 2022) portant sur le travail de nuit font référence à un travail de nuit exceptionnel, ce qui a toujours été la dominante en particulier en 2021, étant toutefois observé que préalablement à 2021 la répartition travail exceptionnel / travail habituel était plus équilibrée. Il convient de souligner que 3 des accords faisant référence à un travail de nuit exceptionnel prévoit également la possibilité d'avoir recours à un travail de nuit habituel.

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

- 42% des accords prévoient qu'elle débute à 21 heures et s'achève à 6 heures (ce qui est proche du constat de 2021 où cela concernait plus de la moitié des accords et supérieur à 2022 où cette tranche horaire était retenue par 35% des accords).
- 7 % des accords font référence à la période 22 heures – 7 heures.

Préconisations relatives au travail de nuit

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

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

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

Les astreintes

L'astreinte est définie comme « *une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en*

[88] Article 6.4 de la Convention Collective de Branche.

[89] Article 6.4 de la Convention Collective de Branche.

[90] Article 35 de la Convention Collective de Branche.

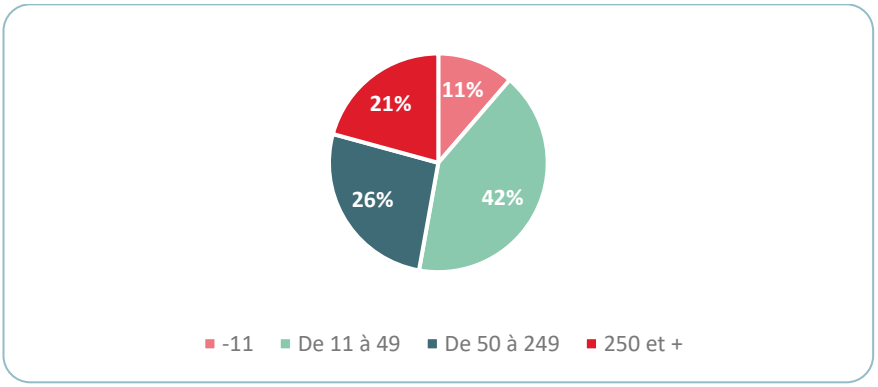
mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise »[91]. La durée de l'intervention est nécessairement considérée comme du temps de travail effectif et la période d'astreinte doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

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 applicables[92]. 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 exceptionnelles[93].

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

10% des accords analysés prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes, cette proportion est comparable à celle observée les années précédentes (plus de 11% en 2021 et 10% en 2022). La proportion des accords monothématiques, c'est-à-dire portant exclusivement sur les astreintes est en revanche inférieure, ils représentent environ 6% des accords monothématiques et 38% des accords sur les astreintes (contre la moitié les années précédentes)**.**

Taille des entreprises ayant conclu un accord sur les astreintes



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

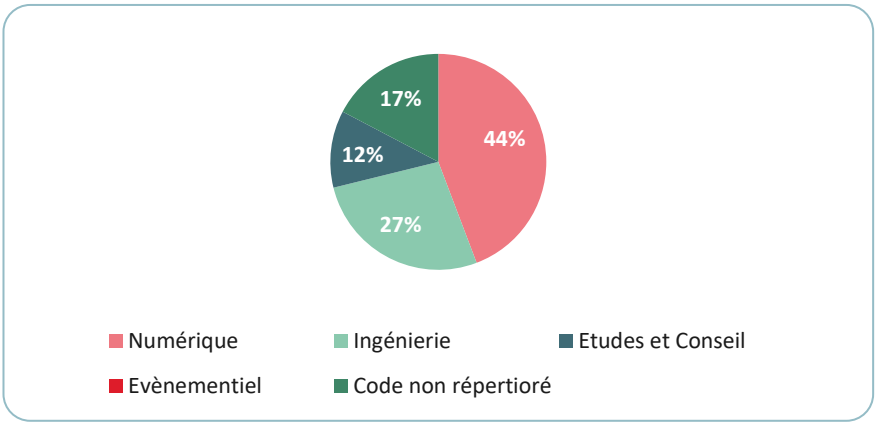
Le rapprochement entre la négociation sur les astreintes et la taille des entreprises fait apparaître que les entreprises de taille limitée entre 11 et 49 salariés (mais pas les très petites de moins de 11 salariés) ont tendance à négocier de manière prégnante sur les astreintes (42% des accords portant sur les astreintes alors que seuls 35% des accords analysés dans le cadre du Rapport sont conclus dans ces entreprises) ; de même concernant les grandes entreprises de plus de 250 salariés (21% sur les astreintes *versus* 11% au global).

[91] Art. L. 3121-9 C. trav.

[92] Art. L. 3121-11 C. trav.

[93] Art. L. 3121-12 C. trav.

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



Grille de lecture : 44 % des accords analysés contenant des dispositions sur les astreintes ont été conclus au sein d'entreprises du secteur numérique.

En termes de secteur, l'analyse ne permet pas de dégager de réelles tendances dans la mesure où les proportions d'entreprise ayant recours aux astreintes sont comparables à celles observées au niveau de la Branche avec toutefois une proportion légèrement supérieure concernant le numérique et l'ingénierie.

Il ressort des accords analysés portant sur les astreintes que :

- Les modalités d'organisation des astreintes se font sur la base du système de volontariat (pour 1/3 des accords, ce qui est inférieur à la proportion constatée l'année passée).
- 38% des accords portant sur les astreintes (la proportion est inférieure à celle observée en 2022) pose des limites afin d'assurer une certaine rotation entre les salariés assurant des astreintes et/ou préserver la santé et la sécurité des salariés concernés : (i) quelques accords prévoient un plafond annuel et/ou mensuel du nombre d'astreintes par salarié, (ii) la majorité fixe une limite aux nombres de jours /semaines d'astreintes consécutifs par salarié et (iii) le reste prévoit les modalités selon lesquelles s'effectue le roulement.
- La durée des astreintes est très variable en fonction des accords et de l'organisation de l'entreprise concernée : à la semaine ou pour un laps de temps beaucoup plus court (une soirée, une nuit, un week-end, etc.).
- Les astreintes font, dans la très grande majorité des cas, l'objet d'une programmation ou d'un planning établi à l'avance.
- Concernant le délai d'information individuelle des salariés, il est fixé de 3 jours à 1 mois ou 2 mois en fonction des entreprises, même si la majorité des entreprises ont fixé ce délai à 15 jours, étant toutefois précisé que l'intégralité des accords analysés prévoit un délai de prévenance réduite entre 1 et 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.
- Les contreparties financières prévues pour les astreintes sont très hétérogènes, la majorité des accords opte pour une prime forfaitaire dont les montants varient en fonction de la durée de l'astreinte et sa période (en semaine, la nuit, le week-end, les

jours fériés, etc.), quelques accords en revanche font référence à un taux horaire majoré.

Les différentes contreparties prévues par les accords analysés ont été compilés dans le tableau ci-dessous afin de faciliter l'appréhension de la diversité des niveaux d'indemnisation prévus.

- Les sommes indiquées sont des sommes brutes.
- Les différentes lignes ne correspondent pas à un accord déterminé dans la mesure où toutes les périodes d'astreinte ne cohabitent pas nécessairement au sein d'une entreprise, cela dépendra de son organisation.
- Les différents montants prévus apparaissent par ordre croissant, étant précisé que plusieurs accords peuvent prévoir les mêmes montants, à titre d'illustration 4 accords prévoient que la prime d'astreinte pour une nuit en semaine est de 50 € bruts.
- A noter également que certains accords prévoient un montant de prime d'astreinte différent selon les services ou les fonctions concernées.

Nuit en semaine	Samedi	Dimanche	Week-end complet	Semaine complète
1 € / h => pour 10h, 10 €	1,5 € / h => pour 10h, 15 €	1,5 € / h => pour 10h, 15 €	50 €	50 €
1,6 € / h => pour 10h, 16 €	25 €	25 €	60 €	120 €
18,25 €	40 € ou 4 €/h	49 €	100 €	200 €
20 €	50 €	50 €	120 €	250 €
25 €	54,75 €	54,75 €	62 € / jour => 124 €	262,50 €
	65 €	60 €	147 €	280 €
30 € ou 3 € /h	70 €	62 €	150 €	350 €
40 € ou 4 € /h	75 €	70 €	160 €	380 €
45 €	100 €	75 €	200 €	400 €
46,75 €	113 €	76,50 €	270 €	405 €
50 € ou 5 € /h		80 €	300 €	500 €
57 €		90 €		600 €
70 €		147 €		
75 €				
120 €				
150 €				
25 € / h => pour 10h, 250 €				

- De même, les interventions ne sont pas traitées de la même manière, bien qu'elles soient généralement considérées comme du temps de travail. Il convient de souligner que deux d'accords prévoient qu'un nombre déterminé d'interventions (2 interventions) est inclus dans la prime forfaitaire.

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

- Une trentaine d'accords, soit un peu plus de 60% des accords sur les astreintes, prévoit des dispositions concernant les salariés en forfait jours et la gestion des astreintes (cette proportion est supérieure à celle de 2022 où ils représentaient 30% des accords et comparable à celle de 2021 où ils représentaient la moitié des accords sur les astreintes).

  Les dispositions prévues par ces accords sont généralement les suivantes :

  - Lors d'une intervention, le temps est décompté en ½ journée ou journée de travail dans le forfait – le nombre d'heures (parfois déplacement inclus) auquel correspond une journée ou ½ journée est précisé.
  - 12 accords prévoient de manière originale que lors de la réalisation d'astreinte, le temps d'intervention sera rémunéré à l'heure avec pour certains une majoration.
  - Un accord prévoit que les temps d'intervention viennent alimenter un compteur qui lorsqu'il atteint 7h donne lieu au décompte d'un jour travaillé supplémentaire.
  - La large majorité des accords ne prévoit pas de majoration de la rémunération pour les temps d'intervention.
  - La très large majorité des accords prévoit en revanche que les astreintes sont indemnisées comme pour les salariés « horaires ».
- Il en ressort qu'une large majorité des accords concernés (environ 70%, proportion comparable à celle observée en 2021 et 2022) rappelle expressément que la durée minimale du repos quotidien est de 11 heures consécutives et celle du repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. Dans une même proportion, il est en outre précisé qu'en cas d'intervention du salarié pendant la période d'astreinte, le repos quotidien ou hebdomadaire minimal doit être pris en intégralité après la fin de l'intervention s'il n'avait pas déjà été entièrement pris avant le début de cette dernière.
- **Enfin, une décision de la Cour de cassation du 26 octobre 2022[94] est venue préciser les éléments à prendre en compte afin de pouvoir appréhender la réalité d'une période d'astreinte par rapport à du temps de travail effectif.** En substance, les sujétions imposées au salarié concerné sont analysées afin de déterminer si les contraintes qui lui sont fixées lors de l'astreinte (en l'occurrence le court délai d'intervention imparti pour se rendre sur place) affectent sa possibilité de vaquer à ses occupations personnelles et donc permettent de qualifier si la période dite d'astreinte doit être considérée comme du temps de travail effectif. Il serait intéressant, dans le cadre des prochains rapports CPPNI, de s'attacher à analyser si les entreprises intègrent cette donne dans les accords collectifs relatifs aux astreintes conclus après cette décision. Concernant les accords conclus en 2023 et qui n'ont *a priori* pas totalement intégrés cette jurisprudence en termes de définition des

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

astreintes (néanmoins, la proportion des accords concernés est bien inférieure à celle observée l'année passée), il convient d'observer qu'une dizaine d'accords prévoient des temps d'intervention court entre 15 min et une heure et demie, voire pour l'un d'entre eux, une obligation de rester à 50 km du siège. De telles sujétions peuvent sembler incompatibles avec la définition de l'astreinte appréciée de manière plus restrictive par la jurisprudence.

Préconisations relatives aux astreintes

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

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

2. Le repos effectif

Les congés payés

Environ 120 accords analysés contiennent des dispositions relatives aux congés payés (soit environ un quart des accords analysés, *versus* 20 % en 2022, 23% en 2021, 17% en 2020 et 25% en 2019). Parmi ces accords, **une petite cinquantaine porte exclusivement sur le sujet des congés payés** (ce qui représente 15% des accords monothématiques, *versus* 10% en 2022 et 2021, 3% en 2020 et 13% en 2019).

Les proportions d'accords contenant des dispositions relatives aux congés payés et d'accords monothématiques sur ce thème sont comparables à celles observées en 2019, 2021 et 2022 et plus élevées que celles observées en 2020.

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

Les accords analysés qui contiennent des dispositions relatives aux congés payés abordent

les sujets suivants :

- **Plus d'un tiers (35%) de ces accords fixe l'année civile comme période de référence pour l'acquisition des congés payés.**

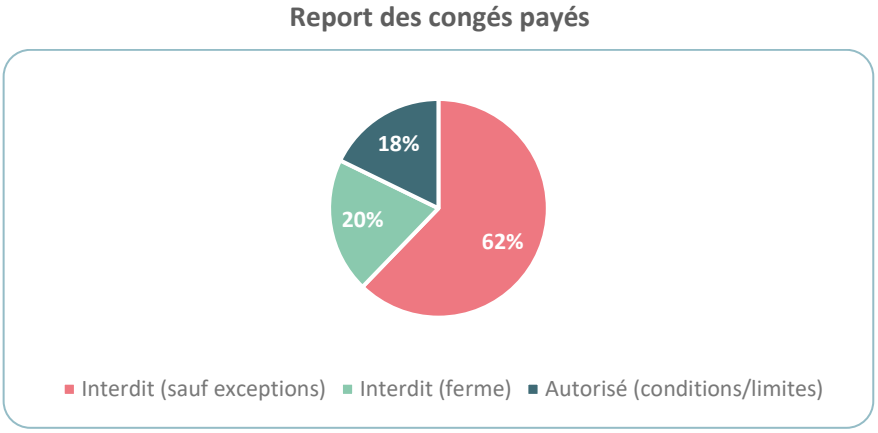
La proportion d'accords qui fixent l'année civile comme période de référence est assez variable : 53% en 2019, 40% en 2020, 46% en 2021 et 37 % en 2022.

Pour mémoire, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche fixe la période de référence pour l'acquisition des congés payés[95]. À défaut d'accord, cette période est réglementairement fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours[96].

Quelques accords analysés prévoient une période d'acquisition des congés payés qui n'est ni la période légale ni l'année civile : il s'agit par exemple dans deux accords de la période courant du 1er septembre au 31 août (qui semble correspondre à l'exercice fiscal des sociétés en question).

- **Environ 45 accords évoquent le report des congés payés d'une année sur l'autre, soit pour l'interdire fermement, soit pour l'interdire sauf exceptions, soit pour l'autoriser sous conditions.**

Pour mémoire, le Code du travail dispose qu'un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports[97].



Grille de lecture : 62% des accords analysés comportant des dispositions relatives aux congés payés interdisent les reports de congés payés d'une année sur l'autre, sauf exceptions.

20% des accords analysés prévoient une interdiction ferme de reporter les congés payés. En 2022, cette proportion était plus élevée (30%). Elle l'était également en 2021 (24 %) et en 2020 (36%), probablement en lien avec le contexte sanitaire.

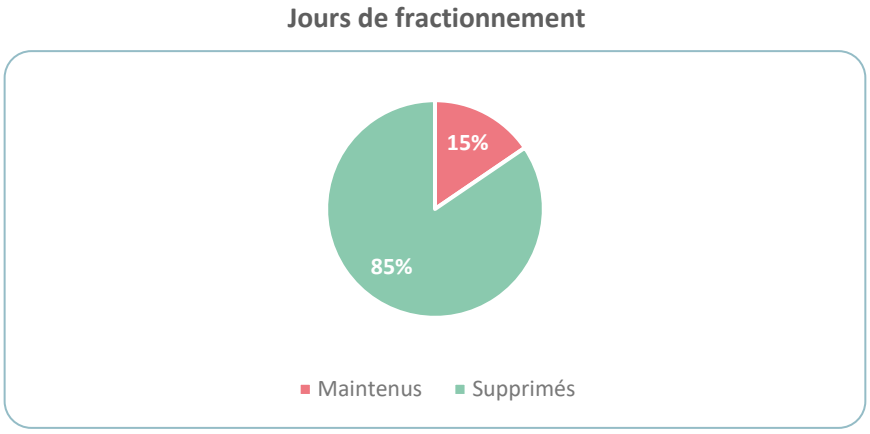
- **Plus de 80 accords abordent le sujet des jours de fractionnement et une très large majorité prévoit leur suppression.**

[95] Art. L. 3141-10 C. trav.

[96] Art. L. 3141-11 et R. 3141-4 C. trav.

[97] Art. L. 3141-22 C. trav.

WWW.ADESATT.COM



Grille de lecture : 15% des accords analysés comportant des dispositions relatives aux congés payés maintiennent les jours de fractionnement.

La proportion d'accords qui traitent des congés payés et procèdent à la suppression des jours de fractionnement est en légère hausse par rapport aux années précédentes (85% en 2023 *versus* 76 % en 2022, 80% en 2021 et 2019 et 85% en 2020).

Pour mémoire, le Code du travail prévoit qu'à défaut de stipulation contraire prévue par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, et sauf renonciation expresse du salarié, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congé supplémentaire (dits « jours de fractionnement »). Il n'a droit qu'à un seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5. Les jours de congé principal dus en sus des 24 jours ouvrables (jours supplémentaires ou 5e semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément[98].

L'article 23 de la Convention Collective prévoyait un dispositif identique. Par ailleurs, la Cour de cassation juge de manière constante que les jours supplémentaires de fractionnement sont dus que le fractionnement soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sauf clause contraire dans l'accord collectif ou renonciation expresse[99]. Elle a notamment rendu plusieurs décisions en ce sens au sujet de l'article 23 de la Convention Collective qui disposait pourtant que les jours de fractionnement étaient 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 1er mai au 31 octobre ».*[100]

L'avenant à la Convention Collective du 16 juillet 2021 entérine la position de la jurisprudence en rappelant qu'*« un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter ou supprimer le droit aux congés de fractionnement »* et qu' *« à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la renonciation aux congés de fractionnement doit faire l'objet d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné »*, **peu important que le fractionnement des congés payés soit à l'initiative de l'employeur ou**

[98] Art. L. 3141-23 C. trav.

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

[100] 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.

du salarié.

La suppression des jours de fractionnement implique donc :

- soit de conclure un accord d'entreprise sur ce point (ce qu'ont fait de nombreuses entreprises en 2023) ;
- soit de prévoir une renonciation expresse du salarié aux jours de fractionnement dans le formulaire de congés payés par exemple.

Des contreparties sont parfois prévues dans le cadre de la suppression des jours de fractionnement. Un accord prévoit par exemple qu'une journée de congés supplémentaire est accordée à l'ensemble des collaborateurs de la société à chaque nouvelle année.

Le compte épargne temps

Le compte épargne temps (**« CET »**) 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 affectées[101].

La mise en place d'un CET est facultative. Elle se fait par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche[102].

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

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

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

C'est ce qu'un certain nombre d'entre elles ont fait au cours de l'année 2023.

Ainsi, **plus d'une cinquantaine d'accords analysés contiennent des dispositions relatives au CET** (soit environ 10% des accords analysés, *versus* 12 % en 2022 et 18% en 2021).
Comme l'année dernière, près de 80% de ces accords portent exclusivement sur le sujet du CET, ce qui fait de cette thématique celle à la proportion d'accords monothématiques la plus élevée (et de loin). De surcroît, les accords relatifs au CET représentent 14% des accords monothématiques analysés, soit le troisième sujet le plus abordé par les accords monothématiques après le forfait jours et les congés payés.

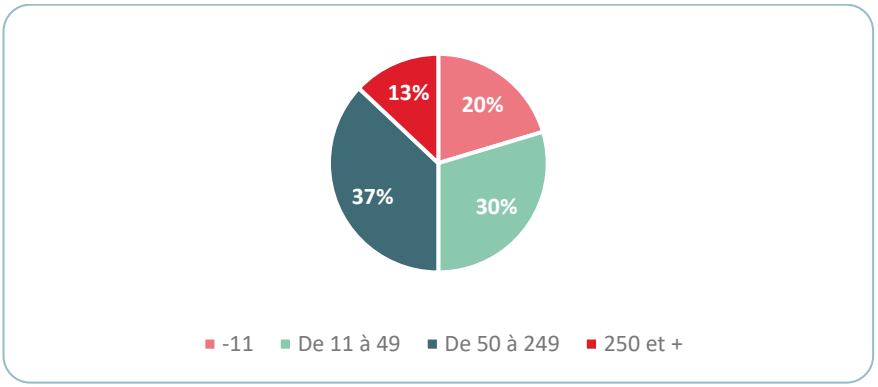
[101] Art. L. 3151-2 C. trav.

[102] Art. L. 3151-1 C. trav.

Après avoir augmenté pendant plusieurs années, la proportion des accords analysés comportant des dispositions relatives au CET continue de baisser en 2023. Elle représentait ainsi 11% des accords analysés en 2019, 14% en 2020, 18% en 2021 et 12 % en 2022 (*versus* 8% en 2023).

De même, **la part représentée par les accords relatifs au CET parmi les accords monothématiques a augmenté pendant plusieurs années avant de connaître une baisse en** 2022 qui s'est stabilisée en 2023. Elle représentait ainsi 12% des accords monothématiques en 2019, 15% en 2020 et 24% en 2021 (*versus* 14% en 2022 et 2023).

Taille des entreprises ayant conclu un accord sur le CET

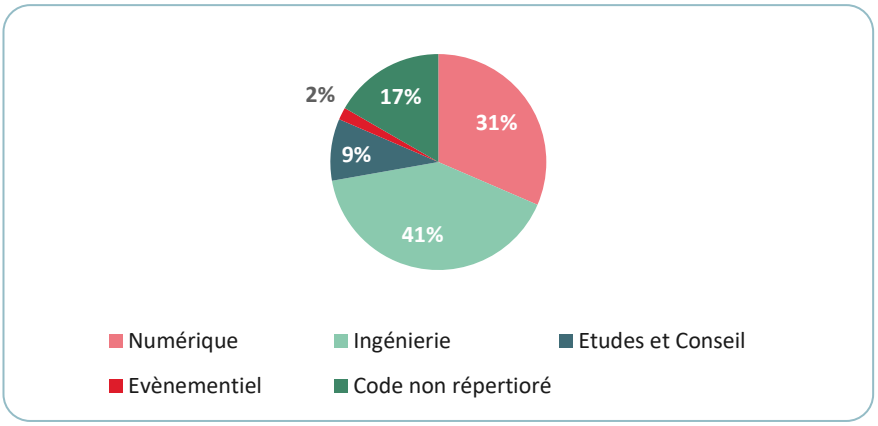


Grille de lecture : 20% des accords analysés comportant des dispositions relatives au compte épargne temps ont été conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Il ressort du graphique ci-dessus que :

- La part des entreprises de moins de 11 salariés à avoir conclu un accord contenant des dispositions relatives au CET est plus faible que la part représentée par ces entreprises dans la totalité des accords analysés (20% *versus* 34%).
- A l'inverse, la part des entreprises de 50 à 249 salariés à avoir conclu un accord contenant des dispositions relatives au CET est plus élevée que la part représentée par ces entreprises dans la totalité des accords analysés (37% *versus* 20%).
- La part des entreprises de 11 à 49 salariés à avoir conclu un accord contenant des dispositions relatives au CET est comparable à la part représentée par ces entreprises dans la totalité des accords analysés (30% *versus* 35%). Il en va de même pour les entreprises de plus de 250 salariés (13% *versus* 11%).

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



Grille de lecture : 31% des accords analysés comportant des dispositions relatives au compte épargne temps ont été conclus dans une entreprise du secteur du numérique.

Il ressort du graphique ci-dessus que :

- La part des entreprises du secteur numérique à avoir conclu un accord contenant des dispositions relatives au CET est comparable à la part représentée par ces entreprises dans la totalité des accords analysés (31% *versus* 34%).
- En revanche, la part des entreprises du secteur de l'ingénierie à avoir conclu un accord contenant des dispositions relatives au CET est plus importante que la part représentée par ces entreprises dans la totalité des accords analysés (41% *versus* 31%).
- C'est l'inverse pour les entreprises du secteur des études et conseil dont la proportion d'entreprises à avoir conclu un accord contenant des dispositions relatives au CET est plus faible que la part représentée par ces entreprises dans la totalité des accords analysés (9% *versus* 16%).

Parmi les accords relatifs au compte épargne temps, plus des trois quarts prévoient la mise en place d'un CET, le quart restant étant relatif à la modification d'un CET. Aucun accord ne traite de sa suppression.

La très grande majorité des accords analysés contient des dispositions visant à limiter le nombre de jours que les salariés peuvent placer sur leur CET.

- **Dans la majorité des cas** (trois quarts des accords CET), **il s'agit d'un double plafond** avec un nombre maximum de jours pouvant être placés (i) chaque année et (ii) au global.
- Dans un peu moins de 10% des cas, il s'agit uniquement d'un plafond par année ou d'un plafond global.
- Par ailleurs, seulement 3 accords ne limitent pas le nombre de jours pouvant être placés sur le CET.

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

Par ailleurs, trois accords prévoient un abondement de l'employeur, ce qui est donc assez rare, lorsque le salarié alimente son CET :

- Un accord prévoit une majoration de 15% de chaque jour placé par le salarié.
- Un accord prévoit que le compte épargne-temps est abondé par l'employeur d'un jour ouvré en cas de placement de 10 jours de repos ouvrés au titre des RTT acquis pendant l'année.
- Un accord ne détaille pas les modalités de l'abondement de l'employeur.

Il est intéressant de noter que parmi ces trois accords, deux d'entre eux ont été conclus dans des entreprises qui emploient moins de 11 salariés.

Pour rappel, l'abondement du CET par l'employeur n'était prévu par aucun accord en 2019, par six accords en 2020, par deux accords en 2021 et par quatre accords en 2022, ce qui demeure donc très marginal.

Enfin, alors qu'en 2021 et en 2022, respectivement près de 20% et plus de 10% des accords relatifs au CET mettaient en place ce dispositif pour une durée déterminée seulement, cela ne concerne que deux accords en 2023 (soit 4% des accords concernés).

Préconisation relative au compte épargne temps

La mise en place d'un CET par accord de branche permettrait aux entreprises de la Branche d'utiliser ce dispositif, souvent apprécié des salariés[103], directement sans conclure un accord collectif d'entreprise.

Prévoir, dans cet accord de branche, une alimentation plafonnée du CET correspondrait aux pratiques des entreprises de la Branche.

Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion a progressivement fait son apparition en droit français au cours des dernières années[104]. La Branche s'est montrée particulièrement novatrice en la matière puisqu'elle prévoyait, dans l'accord du 1er avril 2014 relatif au forfait jours, que *« l'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos[105] 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 »*. L'avenant n°2 du 13 décembre 2022 conclu au niveau de la Branche (et étendu en juin 2024 donc non applicable en 2023, objet du Rapport) prévoit que dans les entreprises de plus de 250 salariés,

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

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

[105] Repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

un référent à la déconnexion doit être nommé afin de sensibiliser les managers et équipes aux enjeux de la déconnexion.

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 déconnexion[106].
- Depuis le 1er janvier 2017 la négociation annuelle « égalité professionnelle et qualité de vie au travail » doit aborder les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale[107]. 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 »*[108]. 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, environ 200 accords traitent du droit à la déconnexion, soit 40% des accords. Les accords traitant du droit à la déconnexion représentaient 42% des accords en 2019, 47% en 2020 et 45% en 2021 et en 2022. On note ainsi une légère baisse pour 2023.

Comme l'année dernière, près de 95% des accords qui traitent du droit à la déconnexion contiennent par ailleurs des dispositions relatives au forfait jours. Le Code du travail impose en effet aux accords collectifs mettant en place des forfaits jours d'aborder la thématique du droit à la déconnexion.

De même, **moins de 5% des accords contenant des dispositions relatives au droit à la déconnexion sont des accords monothématiques ne portant que sur ce thème** (soit une proportion identique à celle constatée en 2022).

- Il est à cet égard intéressant de noter que la moitié de ces accords monothématiques sont signés par des délégués syndicaux et l'autre moitié par des élus du CSE.
- Comme en 2022, **ce sont plutôt les moyennes et grandes entreprises qui se sont emparés du sujet.** Près de 90% accords monothématiques relatifs au droit à la déconnexion ont ainsi été conclus dans des entreprises de plus 50 salariés.

[106] Art. L. 3121-64 C. trav.

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

[108] Art. L. 2242-17 C. trav.

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

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

  A titre d'exemples : (i) limiter le nombre de destinataires et des personnes en copie lors de l'envoi de chaque email (ce qui implique notamment de faire un usage réfléchi de la fonction « répondre à tous ») ; (ii) indiquer un objet précis et ce qui est attendu du destinataire de l'email (« pour action » ou « pour information ») ; (iii) désactiver les alertes sonores et visuelles à réception d'un email ; (iv) proscrire l'utilisation du gras, du rouge ou des majuscules dans la rédaction des emails et déconseiller l'envoi de tout email sous le coup de l'émotion, etc.
- Des dispositions relatives aux actions d'information et de sensibilisation de l'ensemble des salariés ainsi que des formations plus spécifiques adressées aux managers (parfois appelés explicitement à faire preuve d'exemplarité sur le sujet).

Ont également été relevés dans certains accords analysés :

- La mise en place de dispositifs d'alertes dédiés au droit à la déconnexion, notamment en cas d'usage excessif des outils numériques en dehors du temps de travail ou, plus généralement, de conditions de travail ne permettant pas le respect effectif du droit à la déconnexion.
- La mention du fait que le non-respect du droit à la déconnexion et des prescriptions faites en la matière dans l'accord pourrait entraîner des sanctions disciplinaires.
- La référence à une traçabilité des outils de travail pour s'assurer qu'ils ne sont pas utilisés pendant les temps de déconnexion.
- La mise en place d'un « référent déconnexion ».
- La mise en place de bilans annuels afin de vérifier l'effectivité du droit à la déconnexion.

Préconisations relatives au droit à la déconnexion

La Branche pourrait, en fonction des intentions des partenaires sociaux :

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

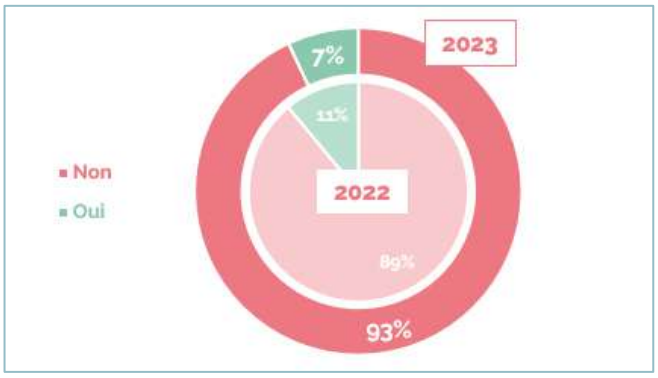
DEUXIEME THEME : L'égalité professionnelle

A. Au niveau de la Branche

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

A titre préliminaire, il est ressorti des réponses au questionnaire adressé aux entreprises de la Branche qu'une très large majorité des répondants (93%) considère de pas avoir connaissance des actions menées par la Branche en matière d'égalité professionnelle, ce chiffre reste comparable à celui observé les années précédentes même s'il est en légère augmentation.

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



Source : Sondage CPPNI – Traitement KYU

46% des entreprises ayant répondu au questionnaire pensent que le sujet de l'égalité professionnelle n'est pas suffisamment pris en compte par la Branche (elles sont chaque année depuis 2019 près de la moitié à le penser).

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

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

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

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

- ***En matière de recrutement :***

- Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se doivent d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.
- Les entreprises veilleront à ce que dans la rédaction des offres d'emploi la mention femmes/hommes soit systématiquement insérée.
- Les entreprises doivent présenter annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.
- Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'une étude trisannuelle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OPIIEC, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur.

- ***En matière d'actions auprès des universités et des écoles :***

- Les entreprises développeront des actions d'information des jeunes, notamment au cours des relations qu'elles entretiennent avec les filières d'enseignement supérieur et lors des forums, afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous.
- Les entreprises s'attacheront à promouvoir la présence de collaboratrices lors des présentations dans les établissements d'enseignement supérieur et, plus généralement, dans le cadre des « relations écoles ».

- ***En matière de rémunération :***

- Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.
- Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité, d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.
- Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

- ***En matière d'évolution professionnelle :***

- Les entreprises seront attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de

l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement.

- Afin de favoriser l'accession des femmes à des postes de management et à responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.
- Les entreprises veilleront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs.

- ***En matière de formation professionnelle :***

- Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.
- De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel du (de la) salarié(e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ou professionnelle du (de la) salarié(e) et l'acquisition d'éléments de certification.

- ***En matière de grossesse de la salariée :***

- A partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée. A partir du cinquième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 30 minutes par jour rémunérée. Pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veillera à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.
- Les consultations prénatales obligatoires sont prises sur le temps de travail.
- Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies dans l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.

- ***En matière d'aménagement des horaires collectifs de travail :***

- Chaque salarié(e) soumis(e) aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.
- Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service, et il peut concerner notamment une plus grande flexibilité des horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, de la durée de la pause déjeuner, etc.

- ***En matière de congé de paternité et d'accueil de l'enfant :***

- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimale versée par la sécurité sociale. Les partenaires sociaux conviennent de compléter cette allocation à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en

soit la nature), sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé de paternité de 2 ans dans l'entreprise.

Focus sur l'accord de Branche relatif à l'interruption spontanée de grossesse du 13 décembre 2022

Depuis mai 2023, les salariées vivant une interruption spontanée de grossesse bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de deux jours, non déductibles des congés et n'entrainant pas de réduction de salaire.

Le second parent salarié d'une entreprise de la branche bénéficie de ce congé dans les mêmes conditions.

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

La valorisation et la promotion des carrières féminines

- CINOV est à l'initiative du projet « Femmes Tech »[109] qui permet depuis 2014 de valoriser les métiers d'avenirs et leur féminisation sur le territoire. Le 12 octobre 2023, une conférence et table ronde relative à « La vie des métiers techniques et scientifiques a été organisée à la maison de la citoyenneté de La Courneuve.
- CINOV met également en place les trophées "Les Talentes"[110] en délivrant 7 trophées à 7 femmes qui ont eu un parcours exemplaire. La cérémonie de remise des trophées a eu lieu le 13 décembre 2023 en présence de Madame Anne Démians, architecte, marraine de l'évènement.
- CINOV publie par ailleurs les bandes dessinées Parcours d'alternant en TPE-PME, dont certaines mettent en avant le rôle des femmes ingénieures (Noémie, génie du monde sonore et Victoria, As de la restauconception.

- Syntec Ingénierie a réalisé une série de podcasts « Elles font l'ingénierie » visant à valoriser la place des femmes dans l'ingénierie.
- A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, Syntec Ingénierie a, pour la cinquième année consécutive, invité ses adhérents à se mobiliser sur les réseaux sociaux en faveur de l'égalité femmes-hommes sous le hashtag #IngéEgalité. L'objectif de cette campagne est de valoriser tout particulièrement à l'occasion de cette journée la carrière d'ingénieure. Cette 6e édition a permis de recenser 330 publications et 5 000 « likes » en une journée
- Syntec Ingénierie a par ailleurs participé à la réédition de la bande dessinée « Alice et les pouvoirs de l'ingénierie ». Cet ouvrage s'adresse aux s'adresse aux enfants dès 6 ans et les emmène à la découverte de l'ingénierie, entend donner le goût des sciences et de l'ingénierie et déconstruire les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge. Alice et les pouvoirs de l'ingénierie est distribué gracieusement dans les écoles primaires de France. Il a été réédité en février 2023 pour la 3e fois. Les 2 000 exemplaires ont tous été écoulés.

[109] http://www.femmestech.fr/femmestech2019

[110] https://lestalentes.fr/

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

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

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

- Syntec-Ingénierie propose à l'ensemble de ses entreprises adhérentes de signer la charte Mixité. Par cette signature, l'entreprise s'engage à mener annuellement au moins une action dans chacun des engagements suivants :

    1. Se mobiliser pour faire évoluer l'image de l'ingénierie auprès des jeunes, en particulier des jeunes filles
    2. Veiller à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière
    3. Favoriser un équilibre vie personnelle et vie professionnelle pour tous
    4. Encourager l'accès aux postes de direction pour les femmes, en développant la mobilité ascendante.

- Par ailleurs, Syntec Ingénierie a publié un livre recensant 20 initiatives vertueuses en matière d'égalité femmes-hommes mises en place au sein des entreprises adhérentes afin de montrer les progrès réalisés dans les entreprises.

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

Enfin, le Questionnaire permet également d'appréhender les actions qui pourraient être mises en œuvre par la Branche en matière d'égalité professionnelle et auxquelles les entreprises pourraient être sensibles.

Voici quelques idées de pistes d'action citées par les entreprises de la Branche :

- Continuer à inciter les jeunes femmes à entrer dans les cursus de formation de la branche, dès le collège et le lycée
- Développer une relation et des réunions (ateliers thématiques, formation anti-discriminations) avec les adhérents (pour qu'ils puissent poser des questions) pour

faire progresser la Branche sur ce sujet, mieux faire connaître les accords et partager des pratiques innovantes

- Maintenir un salaire à 100% en cas de congé paternité avec un délai de carence (et sans délai de carence à partir de 2 ans d'ancienneté)
- Réaliser des études annuelles de rémunérations dans le secteur par catégorie socio-professionnelle
- Communiquer sur de bonnes pratiques liées à l'égalité hommes-femmes, au handicap et à l'inclusion en général.

B. Au niveau des entreprises de la Branche

Cette année, il a également été procédé à un examen des accords conclus par les entreprises en matière d'égalité professionnelle en 2023, étant précisé que 69 accords ont été analysés.

En effet, la Branche ayant ouvert des négociations sur l'égalité professionnelle, elle a souhaité connaître les mesures négociées par les entreprises de la Branche.

1. Analyse relative au processus de négociation

Les accords analysés ont été **conclus pour 77% dans des entreprises de 50 à 49 salariés et pour 22 % dans des entreprises de 250 salariés et plus**. On recense 1 seul accord conclu dans une entreprise de moins de 50 salariés, ce qui semble démontrer que l'égalité professionnelle n'est pas une préoccupation des petites entreprises.

Par ailleurs, **la répartition des accords par secteur d'activité ne reflète pas la répartition des entreprises de la Branche par secteur** puisque :

- La proportion d'accords conclus par des entreprises du numérique est beaucoup plus importante que la part des entreprises de la Branche qui font partie de ce secteur (48% *versus* 35%).
- En revanche, la proportion d'accords conclus par des entreprises de l'ingénierie et des entreprises des études et conseil est beaucoup plus faible que la part des entreprises de la Branche qui font partie de ce secteur (16% *versus* 28% et 13% *versus* 35%).

Les accords analysés ont été **principalement conclus par des délégués syndicaux (74%) et des élus non mandatés (22%)**. Le reste des accords a été conclu avec des élus mandatés.

90% des accords ont été conclus pour une durée déterminée.

Enfin, les accords analysés abordent principalement les thématiques suivantes : la rémunération (93%), le recrutement (83%), la formation (68%), l'articulation vie professionnelle /vie personnelle (43%) et la parentalité (57%).

A noter que **seulement 41 % des accords font un lien avec l'index égalité HF** et les résultats obtenus dans ce cadre.

2. Analyse du contenu des accords

A titre préliminaire, il est constaté que dans les accords conclus par les entreprises de la Branche, les objectifs ainsi que les indicateurs de suivi peuvent se confondre avec les actions

mises en place par les entreprises.

En outre, par nature, les indicateurs de suivi sont essentiellement quantitatifs et difficilement qualitatifs. A titre d'illustration, concernant les formations, le nombre de formation est suivi mais indépendamment de la nature et du sujet des formations concernées.

- **Le recrutement**

  - **Objectifs**

2 accords seulement (soit 3% des accords conclus par les entreprises de la Branche en matière d'égalité professionnelle) établissent des objectifs chiffrés en termes d'augmentation des effectifs féminins, le restant des accords fixant simplement un objectif global de favoriser la mixité professionnelle.

  - **Actions**

Majoritairement, les actions portent sur la rédaction d'offres d'emplois non genrées, la participation à des forums d'écoles pour sensibiliser le public féminin ou encore la formation des équipes de recrutement, voire la présence de femmes dans le processus de recrutement.

A noter que 4 accords mentionnent clairement le fait soit de privilégier le recrutement de femmes à profil équivalent, d'équilibrer les études des candidatures avec favorisation des candidatures féminines pour certains postes ou encore de privilégier les candidatures du sexe sous-représenté parmi la fonction concernée.

  - **Indicateurs de suivi**

En majorité, les accords prévoient un indicateur de suivi permettant d'appréhender aisément la répartition des embauches, généralement par sexe et/ou type de contrat, CSP, fonction, grade, puis en fonction de l'objectif chiffré, le résultat obtenu.

- **La formation**

  - **Objectifs**

La majorité des accords se fixent comme objectif général de favoriser l'égalité d'accès à la formation et un seul accord prévoit un objectif fixé visant à augmenter le taux de formation des cadres sans toutefois que cet objectif ne soit chiffré.

  - **Actions**

Les accords proposent de favoriser l'inscription des femmes cadres dans les actions de formation, de rappeler aux managers de proposer de manière identique des actions de formation aux hommes et femmes, d'aménager les horaires et lieux de formations afin de les rendre conciliables avec les impératifs familiaux en développant les formations en e-learning, et d'offrir des formations spécifiques en leadership/management féminin.

  - **Indicateurs de suivi**

Les principaux indicateurs de suivi retenus sont les suivants : pourcentage de femmes formées, nombre de jours de formation femmes et hommes, proportion H/F formés parfois par CSP, nombre de salariés à temps partiel formés.

- **La rémunération**

  - **Objectifs**

Beaucoup d'accords se fixent comme objectif de garantir l'égalité salariale ou de réduire les écarts/inégalités constatés avec parfois une référence à l'index égalité. 1 seul accord fixe un objectif chiffré, à savoir compter 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations versus 2 actuellement.

  - **Actions**

Les accords proposent globalement de réaliser des études sur les écarts de rémunération, de neutraliser des périodes d'absences pour congé maternité ou paternité ou adoption (notamment sur la rémunération variable) et de dédier une enveloppe budgétaire à la réduction des écarts de rémunération.

  - **Indicateurs de suivi**

Les principaux indicateurs sont les suivants : rémunération par sexe/fonction/catégorie pro, index égalité pro, nombre d'augmentations individuelles ou % par sexe, montant du budget utilisé pour la réduction des écarts de rémunération, nombre de revalorisation salariale après congé maternité.

- **L'évolution de carrière**

  - **Objectifs**

2 accords seulement fixent des objectifs chiffrés. Les autres prévoient uniquement de favoriser de manière générale l'égal accès à l'évolution professionnelle ou de favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités. Comme mentionné ci-dessus, 1 accord se fixe comme objectif chiffré de compter 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations versus 2 actuellement, ce qui aurait nécessairement un impact sur le niveau de responsabilités associées et l'accession à des postes de cadre dirigeant.

  - **Actions**

Les accords proposent la priorisation des candidatures internes, la formation/sensibilisation/pilotage de carrière/mentorat pour faciliter l'accès des femmes aux fonctions de manager, la neutralisation des périodes liées à la parentalité sur l'évolution professionnelle ainsi que la sensibilisation des managers.

  - **Indicateurs de suivi**

Les accords prévoient soit l'établissement de bilans annuels (avec indication du pourcentage de femmes dans les instances dirigeantes/postes de direction ou qui ont bénéficié d'un accompagnement/formation/mentorat) soit un décompte des promotions par sexe et CSP, ainsi que du nombre de managers sensibilisés, des entretiens réalisés et des formations dispensées.

- **L'articulation vie professionnelle /vie personnelle**

  - **Objectifs**

1 accord seulement fixe un objectif chiffré prévoyant que le niveau de satisfaction des salariés quant à l'articulation de leur vie professionnelle / vie personnelle doit rester

supérieur à 85% dans le cadre d'une enquête annuelle. Les autres prévoient simplement des objectifs généraux visant à maintenir un équilibre, outre quelques objectifs plus précis pour, améliorer le retour des salariés après congés familiaux et renforcer le niveau de sensibilisation.

- **Actions**

En termes d'actions sur ce point, les accords proposent de favoriser la flexibilité de l'organisation, d'éviter les grands déplacements, de favoriser les temps partiels notamment de manière temporaire, d'aménage les horaires pour certains évènements (rentrée scolaire, retour de congés maternité).

Un accord prévoit l'élaboration d'un guide de la parentalité.

Il apparait que les actions sur ce point se réfèrent essentiellement à la gestion de parentalité.

- **Indicateurs de suivi**

Les accords prévoient les indicateurs de suivi suivants :

- Nombre de congés pris / nombre de congés théoriques,
- Nombre de congés liés à la parentalité,
- Proportion femmes / hommes en télétravail,
- Nombre de demandes d'aménagement des horaires et nombre de demandes acceptées,
- Nombre de temps partiels,
- Nombre d'entretiens de reprise post congés liés à la parentalité.

- **La parentalité**

- **Objectifs**

Les accords ne comportent aucun objectif ou des objectifs très généraux tels que par exemple « *favoriser l'exercice équilibré de la parentalité* ».

- **Actions**

Les principales actions sont l'établissement et la diffusion d'un guide/charte de la parentalité, le télétravail favorisé pour les parents d'enfants en bas âge ou lors de grossesse tant pour le père que pour la mère, l'organisation de réunions en tenant compte des contraintes familiales, un maintien de salaire pendant le congé paternité, des jours supplémentaires de congés enfants malade. Il est également prévu d'encourager la prise du congé paternité.

De manière plus originale, certains accords prévoient le financement de berceaux au sein d'une crèche privée, le don de jour de repos ou la prise en compte des contraintes liées aux familles monoparentales.

- **Indicateurs de suivi**

Les accords prévoient majoritairement les indicateurs de suivi suivants :

- Nombre de jours de congés notamment des congés paternité,
- Nombre d'entretiens avant et après retour congés,
- Nombre d'aménagements du temps de travail et par rapport aux demandes formulées,

- Nombre de demandes de temps partiel acceptées,
- Nombre de salaire maintenus / ou compléments de salaires versés aux bénéficiaires du congé paternité.

- **Les violences sexistes et sexuelles**

Un nombre très limité d'accords traite de cette thématique.

- **Objectifs**

1 seul accord fixe un objectif et en plus chiffré, à savoir réaliser 3 webinaires conçus à partir de l'ouvrage rédigé en interne sur la Diversité et inclusion illustrant la philosophie « Each & All ».

- **Actions**

Les principales actions sont des actions de rappel d'informations, de formations ainsi que de mise en place de dispositif de signalement et d'enquête.

Parmi les actions originales, un accord prévoit la réalisation d'un test d'autodiagnostic sur les violences sexistes et sexuelles à l'embauche, un autre le suivi de webinaires obligatoires intitulés « détendez-vous, nous sommes tous et toutes sexistes » ou encore un autre un speed coaching parité.

- **Indicateurs de suivi**

Très peu d'indicateurs sont fixés et visent principalement à quantifier le nombre de webinaires de sensibilisation/de formations suivis, le taux de participation, ainsi que le nombre de signalements/enquêtes et de sanctions.

- **Grossesse/Fauche couche**

Aucun objectif ni indicateur n'est fixé sur ces sujets, étant précisé que concernant la grossesse, la thématique peut également recouper ce qui est prévu en termes de parentalité et/ou d'articulation vie professionnelle / vie personnelle.

Les principales actions prévues par les accords analysés sont :
- Télétravail facilité pendant la grossesse
- Réduction d'horaire rémunérée (30 min/jour à partir du 3ème mois de grossesse)
- Possibilité de garder le contact avec entreprise durant les congés liés à la parentalité
- Garantie augmentation.

Plus à la marge, auront pu être prévus de réserver les places de parking pendant la grossesse et/ou la mise en place d'aménagement d'horaires en cas de deuil périnatal.

- **Les salariés aidants**

Aucun objectif ni indicateur n'est fixé.

Parmi les actions, figurent des rappels des dispositions légales, une information des droits CAF, la possibilité d'utilisation d'un solde de RTT, un dispositif de dons de jours avec

abondement de la Société (1 jour par tranche de 10 jours donnés).

- **La sensibilisation/formation sur le sujet de l'égalité hommes/femmes**

- **Objectifs**

Seuls 3 accords sur 12 fixent des objectifs à savoir :

- Participer à 5 programmes d'actions de promotion et découverte des métiers de l'entreprise,
- Sensibiliser le personnel au principe d'égalité professionnelle,
- Se mobiliser pour faire évoluer l'image des métiers auprès des jeunes filles.

- **Actions**

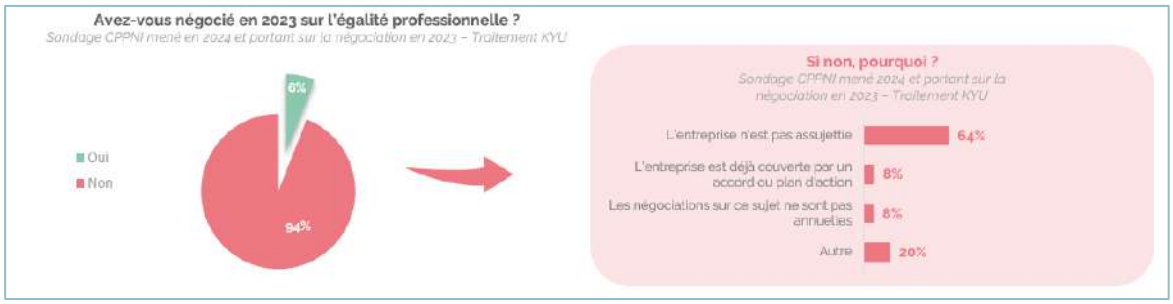
Les actions portent sur le développement de partenariat avec des associations, l'accueil de stagiaires féminins et l'intervention de salariées dans les écoles/associations.

- **Indicateurs de suivi**

Les indicateurs de suivi suivants sont essentiellement mobilisés : un bilan annuel quantitatif des actions, le nombre de managers et salariés formés au principe d'égalité professionnelle, le nombre d'actions menées auprès des écoles ou le nombre de salariées participant à la promotion des métiers de l'entreprise.

***

Enfin, interrogées sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du Questionnaire, les entreprises répondants ont apporté les réponses suivantes :



ADESATT

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

Rapport réalisé par :

Mathilde PAQUELIER – *Avocate à la Cour* :

m.paquelier@bctg-avocats.com

06 01 30 49 73

Margaux GOETZ-NECTOUX - *Avocate à la Cour* :

margaux.goetznectoux@mgn-avocats.com

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

06 86 50 27 84

WWW.ADESATT.COM