

Rapport annuel de la CPPNI

ANNÉE 2019

Rapport rédigé par un prestataire
externe spécialisé

Mathilde PAQUELIER - Avocat à la Cour
Margaux GOETZ-NECTOUX - Avocat à la Cour



ADESATT

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

INTRODUCTION

Contexte :

- Rapport élaboré dans le cadre de la **mission de veille relative à la négociation collective d'entreprise confiée à la CPPNI** qui présente notamment un bilan des accords conclus en matière de **durée du travail, de travail à temps partiel et intermittent ainsi que de congés**.
- La durée et l'aménagement du temps de travail est une thématique essentielle de la négociation d'entreprise notamment du fait du principe général de primauté de l'accord d'entreprise (à l'exception de thèmes très limités).
- Nouveauté par rapport au rapport établi au titre de l'année 2018 : le rapport liste également les **actions de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Méthode :

- Changement de méthode par rapport à l'année dernière : extraction des accords depuis la base de données publiquement accessible Légifrance (et non plus exploitation des accords transmis spontanément par les entreprises à la Branche).
- Après plusieurs phases successives de tri : **revue détaillée de 189 accords** collectifs d'entreprise (*versus* 121 en 2018).
- Un questionnaire a été adressé aux entreprises de la Branche et **234 entreprises** ont répondu.
- **16 entretiens** ont été réalisés avec des entreprises ayant conclu des accords objets de l'analyse. **5 réponses** parmi les 9 entreprises qui avaient accepté de participer à un entretien dans le cadre du rapport pour l'année 2018 et qui ont été à nouveau sollicitées.

Portée :

- La base des accords exploitée en vue de la rédaction du rapport n'est visiblement pas complètement exhaustive. Elle reste, à quelques nuances près, bien plus complète que celle qui avait été utilisée l'année dernière.
- Certaines informations n'ont pu être vérifiées de manière certaine en particulier la taille des entreprises concernées.
- Les réponses aux questionnaires et commentaires recueillis ne reflètent que les opinions des personnes concernées et émanent exclusivement de représentants de la partie patronale.

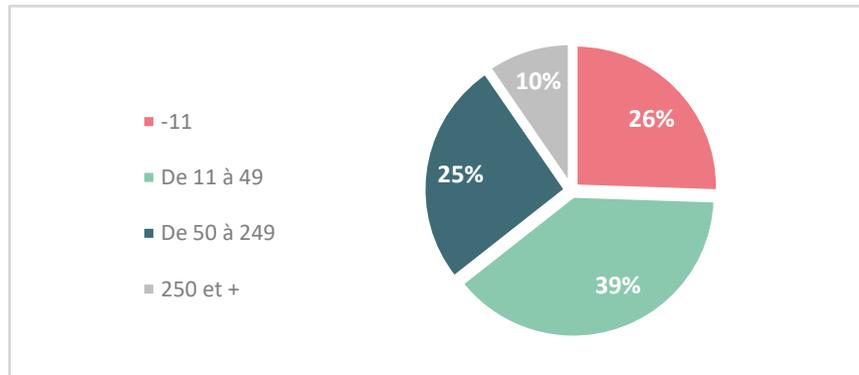
PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

I. PROCESSUS DE NEGOCIATION

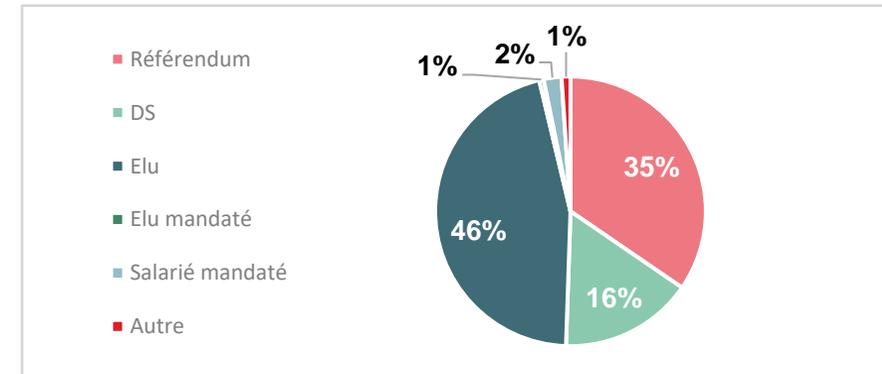
Analyse quantitative :

- Les accords analysés ont été conclus pour 65% d'entre eux dans des entreprises de - 50 salariés et pour 35% d'entre eux dans des entreprises de 50 salariés et +.
- Les accords ont été principalement conclus avec des élus non mandatés (46%), par référendum auprès des salariés de l'entreprise (35%), ou avec des délégués syndicaux (16%). Sont peu nombreux les accords conclus avec des élus mandatés (1%) ou des salariés mandatés (2%).

Répartition des accords par taille d'entreprise



Modalités de conclusion des accords



PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

I. PROCESSUS DE NEGOCIATION

Analyse qualitative :

- Négociation très majoritairement considérée comme prioritaire par les entreprises ayant conclu un accord.
- Négociation qui semble souvent initiée à la suite d'un élément déclencheur clairement identifié.
- Les modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de DS apparaissent mieux connues mais se sont toujours pas parfaitement appréhendées en particulier concernant le référendum et ses modalités et le mandatement.
- La durée de la négociation est très variable d'une entreprise à une autre en fonction des circonstances et du contenu de l'accord.
- De nombreuses entreprises ont relevé que les sujets relatifs à la durée du travail étaient très techniques et ardues ce qui conduit la quasi-totalité des entreprises à se faire aider d'un conseil extérieur pour la rédaction des projets d'accords, ce qui peut complexifier les négociations.
- Les salariés de l'entreprise sont impliqués de diverses manières dans le processus de négociation.
- La plupart des accords prévoit des modalités de suivi.

Préconisations techniques:

- La diffusion d'un guide relatif à la conclusion d'accords collectifs en l'absence de DS en détaillant les différentes modalités et leurs étapes dont le référendum et la négociation avec un salarié ou un élu mandaté (en rappelant les coordonnées des OS pouvant être contactées à cet effet) et en prévoyant notamment un kit de communication à diffuser par les employeurs aux salariés concernés.
 - La négociation d'un accord-type relatif à la durée du travail qui pourrait s'appliquer au sein des entreprises de moins de 50 salariés.
- Pour information, les organisations patronales de la Branche (SYNTEC et CINOV) mettent déjà certains outils à disposition de leurs adhérents.

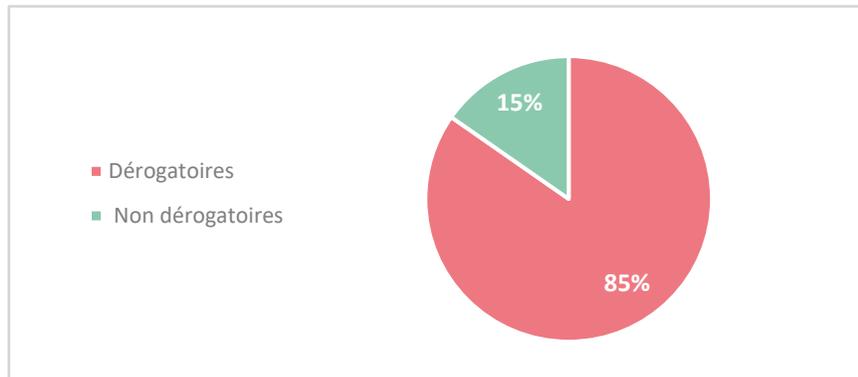
PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS - Types d'aménagements de la durée du travail

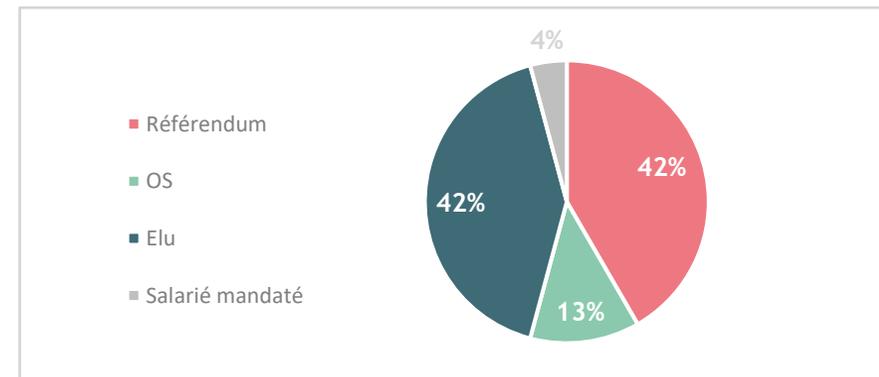
Les forfaits jours (1/2) :

- Près de la moitié des accords analysés (45%) contient des dispositions relatives au forfait jours.
- Constat principal : La grande majorité (85%) des entreprises ayant conclu un accord relatif au forfait jours déroge aux conditions d'entrée dans le forfait jours fixées par la Branche. Les conditions fixées par ces accords d'entreprise dérogatoires sont très variables d'une entreprise à une autre.
- Les employeurs ont par ailleurs été nombreux à indiquer qu'ils considéraient que les conditions fixées par l'accord de Branche du 1er avril 2014 étaient « *trop contraignantes* ».

Conditions d'entrée dans le forfait jours



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



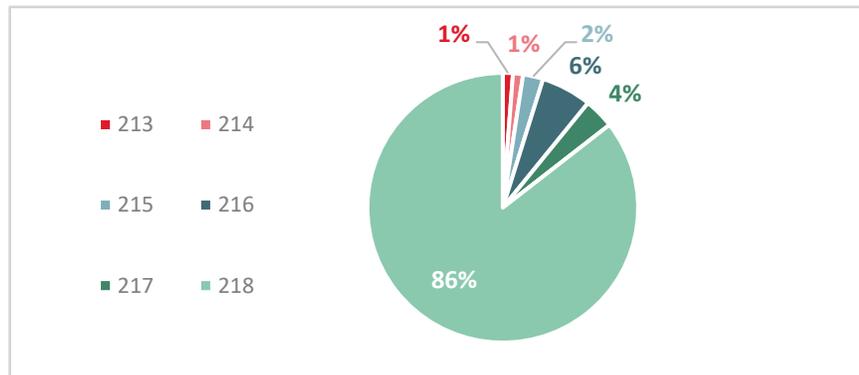
PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS - Types d'aménagements de la durée du travail

Les forfaits jours (2/2) :

- Le nombre de jours travaillés est très majoritairement fixé à **218 jours** (86%).
- Environ 60% des accords analysés prévoient la tenue d'un entretien individuel par an et 40% la tenue de deux entretiens individuels annuels. Aucun accord ne prévoit plus de deux entretiens par an.

Nombre de jours inclus dans le forfait



Préconisation technique :

- Compte tenu de la proportion importante d'entreprises de la Branche qui déroge aux conditions d'entrée fixées par la Branche, il revient aux partenaires sociaux de la Branche de décider de maintenir ces conditions ou de les faire évoluer.

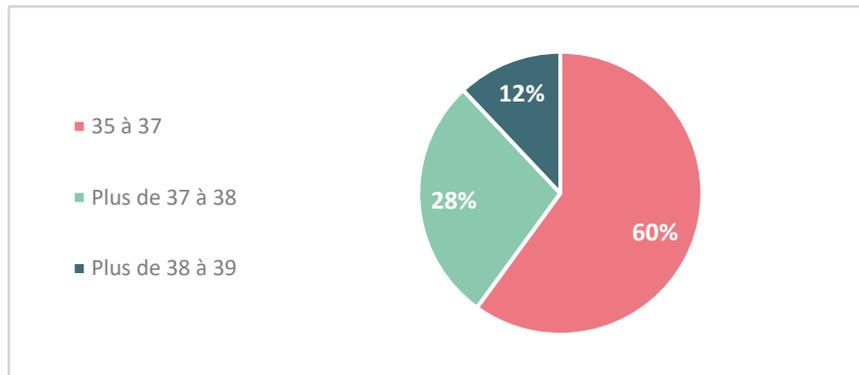
PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS - Types d'aménagements de la durée du travail

Les aménagements sur une période supérieure à la semaine :

- Il s'agit de l'aménagement du temps de travail rencontrant le plus de succès après le forfait jours (plus de 30% des accords).
- Période de référence toujours égale à l'année (l'année civile pour la très large majorité).
- Pour l'annualisation : 60% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail prévoient une durée de travail hebdomadaire entre 35 et 37 heures. La majorité des accords mettant en place une annualisation (près de 70%) prévoit un nombre fixe de jours de repos dont bénéficient les salariés. Les modalités d'acquisition et de prise des jours de repos ainsi que le décompte des heures supplémentaires sont extrêmement variés d'une entreprise à une autre.
- Pour la modulation : seuls quelques accords analysés (environ une dizaine) représentant moins de 20% des accords analysés mettant en place cet aménagement prévoient une alternance de périodes hautes et de périodes basses d'activité.

Nombre d'heures de travail hebdomadaires



Préconisations techniques :

- Prévoir un cadre général permettant aux entreprises de la Branche d'avoir recours à un aménagement sur une période supérieure à la semaine du temps de travail.
- Détailler les différentes options disponibles dans ce cadre en établissant une note explicative concernant les modalités pratiques en particulier concernant le calcul et l'acquisition des jours de repos ainsi que le décompte des heures supplémentaires afin de créer un référentiel commun et assurer une certaine homogénéité.
- Prévoir un accord type en particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS - Types d'aménagements de la durée du travail

Les forfaits atypiques, de type modalité 2 :

- Une vingtaine d'accords analysés comporte des dispositions relatives à cette spécificité conventionnelle ou semblant s'en inspirer.
- Parmi ces accords, une douzaine traite de la modalité 2 en tant que telle. 7 étendent la possibilité d'appliquer la modalité 2 à des ETAM. Aucun ne fait référence à une rémunération au moins égale au PASS mais la plupart mentionne le fait que la rémunération des salariés soumis à cette modalité est au moins égale à 115% du minimum conventionnel de leur catégorie. Plusieurs accords abaissent le nombre de jours travaillés à 218 (au lieu de 219). Des précisions sont apportées dans la plupart des accords quant aux modalités de suivi des jours travaillés et de prise des jours de repos.
- Une demi-douzaine d'accords met en place des forfaits atypiques qui font écho à la modalité 2.
- Quelques accords mettent en place des forfaits atypiques avec un panachage de rémunération forfaitaire des heures supplémentaires et d'octroi de jours de repos.

Préconisations techniques :

- Compte tenu de sa rédaction actuelle et de l'interprétation qu'en fait la jurisprudence, **la modalité 2 n'est pas très sécurisante ou ne présente pas grand intérêt**. Elle peut par ailleurs conduire à d'importantes disparités entre les salariés de la Branche (lesquels ne peuvent pas nécessairement vérifier qu'ils perçoivent l'ensemble des éléments correspondants à leur durée du travail).
- Une clarification pourrait être envisagée afin notamment:
 - ✓ Abaisser le nombre de jours travaillés à 218 (journée de solidarité incluse)
 - ✓ Préciser les modalités de calcul et de prise des jours de repos supplémentaires ainsi que celui des Tranches Exceptionnelles d'Activité
 - ✓ Proposer un modèle de clause ou d'avenant « modalité 2 »

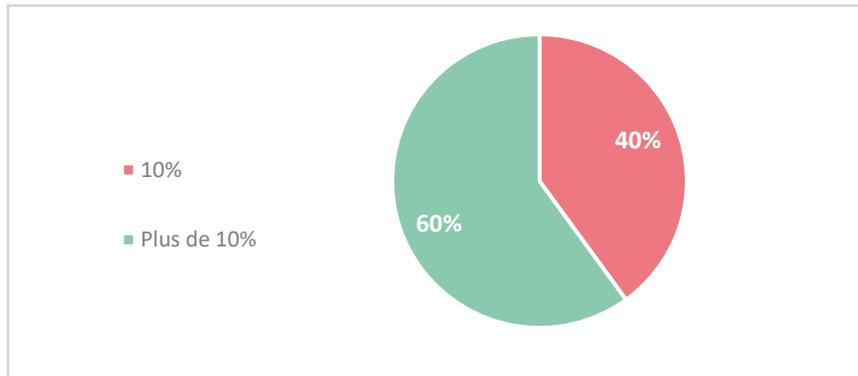
PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS - Types d'aménagements de la durée du travail

Le temps partiel :

- 19% des accords analysés contiennent des dispositions portant sur le temps partiel.
- Les accords analysés traitent 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.
- 15 accords (soit plus de 41% des accords analysés comportant des dispositions en matière de temps partiel) prévoient la possibilité d'un temps partiel « annualisé », c'est-à-dire un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année.

Limite aux heures complémentaires



Préconisation technique:

- Les constatations du Rapport ne permettent pas de formuler de réelles préconisations concernant le temps partiel.
- Prévoir explicitement le taux de majoration des heures complémentaires au niveau de la Branche (en rappelant qu'une dérogation n'est pas possible par accord d'entreprise) pourrait limiter les dérogations sur ce point et uniformiser les conditions de travail.

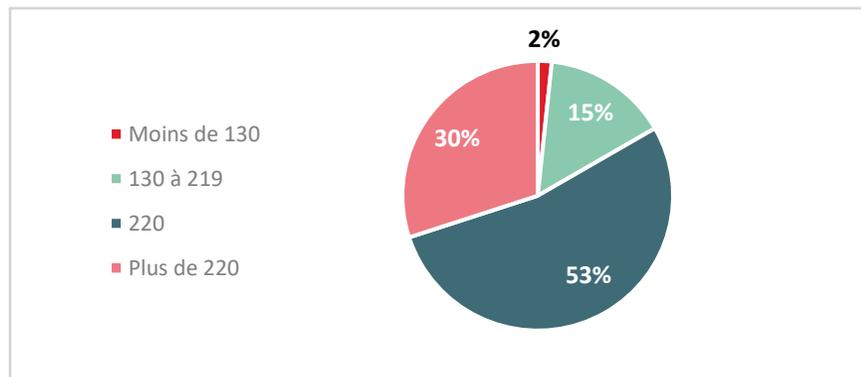
PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS - Types d'aménagements de la durée du travail

Les heures supplémentaires :

- 40% des accords analysés contiennent des dispositions sur les heures supplémentaires.
- Une courte majorité (54%) des accords analysés prévoyant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit ou applique les taux légaux supplétifs de majoration.
- Près de 70% des accords analysés incluant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoient la faculté de substituer un repos compensateur de remplacement au paiement majoré des heures supplémentaires mais les modalités de recours à ce repos sont très hétérogènes.
- Certaines entreprises interrogées considèrent que le contingent annuel fixé par la Branche ne permet pas la réalisation d'un nombre d'heures supplémentaires qui serait en adéquation avec leurs besoins ; ce qui est confirmé par les dispositions des accords analysés.

Contingent d'heures supplémentaires



Préconisations techniques:

- Prévoir explicitement au niveau de la Branche la possibilité de substituer au paiement majoré des heures supplémentaires la prise d'un repos compensateur de remplacement et d'encadrer les modalités de prise de ces repos.
- Le décompte du temps de travail effectif et notamment des heures supplémentaires est un véritable sujet qui pourrait justifier une étude spécifique; de même que le rappel des règles applicables et des différentes modalités existantes.

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS - Gestion des temps de repos - *Le repos travaillé*

Le travail le dimanche :

- Près de 13% des accords analysés prévoient des dispositions concernant le travail le dimanche et/ou les jours fériés.
- 73% des entreprises ont recours au travail dominical de manière exceptionnelle contre 27% de manière habituelle.
- Les entreprises de la Branche semblent quelque peu confuses concernant l'usage des dispositions conventionnelles de Branche.
- Les contreparties fixées par les partenaires sociaux au niveau de la Branche servent de référence et peu d'entreprises y dérogent.

Préconisations techniques:

- Il apparaît nécessaire de mettre à jour le dispositif conventionnel de Branche du fait des récentes évolutions législatives.
- A cet égard, il pourrait être envisagé :
 - ✓ de modifier le dispositif conventionnel afin de le clarifier notamment concernant ses modalités d'application et les contreparties applicables ce qui permettrait également d'établir un référentiel commun notamment en termes de contreparties;
 - ✓ 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.

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS - Gestion des temps de repos - *Le repos travaillé*

Le travail de nuit :

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

Préconisations techniques :

- Il apparaît nécessaire de mettre à jour le dispositif conventionnel du fait des récentes évolutions législatives.
- A cet égard, il pourrait être envisagé :
 - ✓ de modifier le dispositif conventionnel afin de l'actualiser et de le compléter notamment en termes de contreparties en repos pour les travailleurs de nuit ;
 - ✓ *a minima* d'établir une notice explicative en présentant les possibilités pour mettre en place le travail de nuit et clarifiant l'interprétation des dispositions de la CCN tout en rappelant les règles légales applicables notamment en matière de contreparties.

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS - Gestion des temps de repos - *Le repos travaillé*

Les astreintes :

- 10% des accords analysés prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes (près de la moitié de ces accords sont monothématiques).
- Les contreparties des astreintes sont très hétérogènes.
- Ce constat est cohérent avec les observations ressortant des entretiens et du questionnaire : il apparaît qu'un certain nombre d'entreprises de la Branche ont besoin d'avoir recours aux astreintes, en particulier dans le secteur du numérique.

Préconisations techniques:

- Il pourrait être envisagé de **prévoir un dispositif conventionnel concernant les astreintes** afin :
 - ✓ de permettre plus facilement aux entreprises ne pouvant négocier un accord sur ce point d'y avoir recours tout en encadrant leurs modalités ce qui pourrait harmoniser les conditions de travail des salariés ;
 - ✓ d'établir un référentiel commun notamment concernant leurs contreparties ;
 - ✓ le cas échéant, de clarifier la problématique de l'articulation entre les forfaits annuel en jours et les astreintes.

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS - Gestion des temps de repos - *Le repos effectif*

Les congés payés :

- 47 accords analysés contiennent des dispositions relatives aux congés payés (soit près de 25% des accords), dont 12 monothématiques.
- Plus de la moitié de ces accords fixe l'année civile comme période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés.
- Une vingtaine d'accords précise les modalités applicables au sein de l'entreprise pour la pose des congés payés.
- Une trentaine d'accords évoque le report des congés payés d'une année sur l'autre : soit pour l'interdire fermement (30%), soit pour l'interdire sauf exceptions (48%), soit pour l'autoriser sous conditions (22%).
- Une trentaine d'accords aborde le sujet des jours de fractionnement : environ 80% prévoit leur suppression (en général lorsque le salarié est à l'origine du fractionnement) et 20% leur maintien.

Préconisation technique:

- Afin de limiter l'acquisition des jours de fractionnement aux seules hypothèses où l'employeur est à l'origine du fractionnement, il pourrait être envisagé de modifier la CCN pour prévoir plus explicitement une exception à la règle selon laquelle le droit aux congés de fractionnement naît du seul fait du fractionnement, y compris lorsque le salarié en est à l'origine.
- L'intervention de la Branche ne paraît en revanche pas opportune sur les autres thèmes relatifs aux congés payés car ces derniers sont en général intrinsèquement liés au fonctionnement propre à chaque entreprise.

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS - Gestion des temps de repos - *Le repos effectif*

Le compte épargne temps :

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

Préconisation technique:

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

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS - Gestion des temps de repos - *Le repos effectif*

Le droit à la déconnexion :

- Parmi les accords analysés, 79 traitent du droit à la déconnexion (méthode de décompte différente par rapport à l'année dernière).
- Pas de dispositions particulièrement originales repérées.
- Reprise des mêmes grands principes d'un accord à l'autre, notamment concernant l'usage des NTIC.

Préconisations techniques:

- Formuler des recommandations en matière de méthodologie appropriée pour établir un accord ou une charte d'entreprise relatif au droit à la déconnexion.
- Négocier un accord-type relatif au droit à la déconnexion qui pourrait s'appliquer au sein des entreprises de moins de 50 salariés et fixerait une sorte de socle minimal de grands principes et bonnes pratiques à respecter en matière de droit à la déconnexion.
- Rédiger un guide de bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion.

DEUXIÈME PARTIE : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Remarque préliminaire :

- Il est ressorti des réponses au questionnaire adressé aux entreprises de la Branche qu'une très large majorité des répondants (94%) considère de pas avoir connaissance des actions menées par la Branche en matière d'égalité professionnelle.
- Il apparaît donc pertinent de communiquer sur les actions et les initiative mises en œuvre par la Branche en matière d'égalité professionnelle.

Synthèse des actions menées par les organisations patronales en matière d'égalité professionnelle :

- Initiatives liées à la valorisation et la promotion des carrières féminines
- Actions menées directement auprès des étudiants afin d'encourager les carrières au sein de la Branche
- La prise en compte des difficultés potentielles liées aux carrières féminines
- Communication régulière des organisations patronales de la Branche auprès des entreprises (en particulier vis-à-vis de leurs adhérents) concernant les questions juridiques liées à l'égalité professionnelle

Exemples d'actions suggérées par les répondants au questionnaire en matière d'égalité professionnelle

- Continuer à inciter les jeunes femmes à entrer dans les cursus de formation de la branche, dès le lycée
- Faciliter les parcours féminins (montrer des parcours réussis, faciliter les parcours au quotidien notamment les congés maternité et les retours de congés maternité)
- Obliger les employeurs à plus de transparence dans les salaires et contrôler plus drastiquement l'égalité salariale dans les entreprises
- Faire la liste des entreprises les plus performantes et des moins performantes avec les indices d'égalité professionnelle et les rendre public
- Expliciter les grilles salariales jugées trop vagues

Contacts :

Mathilde PAQUELIER - *Avocat à la Cour* :

mathildepaquelier@bredinprat.com

01 44 35 35 35

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

margaux.goetznectoux@cfmavocats.com

06 86 50 27 84



ADESATT

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