

SOMMAIRE

Prochaine conférence "Social"	2
Programme prévisionnel des Web conférences "Social" (en visio-conférence)	2
ACTUALITE « SOCIAL » DE LA BRANCHE	3
Les négociations dans la Branche CPPNI du 15 Juillet 2021	3
Signature de l'avenant n°46 du 16 juillet 2021 relatif au toilettage de la Convention Collective	3
ACTUALITE « SOCIAL » REGLEMENTAIRE ET LEGISLATIVE	4
DECRET N°2021-1233 DU 25 SEPTEMBRE 2021 RELATIF AU CONTRAT DOCTORAL DE DROIT PRIVE	4
ARRETE DU 17 SEPTEMBRE 2021 PORTANT EXTENSION DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL PORTANT DIVERSES ORIENTATIONS POUR LES CADRES	6
DECRET N° 2021-1122 DU 27 AOUT 2021 PRECISANT LES DELAIS ET MODALITES DE CONTROLE DES ACCORDS D'EPARGNE SALARIALE ET ACTUALISANT CERTAINES DISPOSITIONS RELATIVES A L'INTERESSEMENT ET A LA PARTICIPATION	9
ACTUALITE « SOCIAL » JURISPRUDENTIELLE	11
MODALITE 2 : UNE ENTREPRISE PEUT-ELLE CONCLURE AVEC SES SALARIES DES CONVENTIONS DE FORFAIT HEBDOMADAIRES EN HEURES DIFFERENTES DE LA MODALITE 2 ?	11
LICENCIEMENT COLLECTIF DANS LA BRANCHE « SYNTEC » : LA SAISINE DE LA COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI EST-ELLE OBLIGATOIRE ?	12
MINIMA CONVENTIONNELS : QUEL EST LE POUVOIR DES BRANCHES EN MATIERE DE FIXATION DES MINIMA CONVENTIONNELS ?.....	13
TELETRAVAIL : L'INDEMNISATION DU TELETRAVAIL DOIT RESPECTER LE PRINCIPE DE L'EGALITE DE TRAITEMENT	15
ACTUALITE FORMATION	17
Pro-A Accord de Branche	17
Formation Professionnelle Accord de Branche	18
Mise en ligne du site OPIIEC.fr Regroupant le référentiel métiers de la branche, l'observatoire dynamique des emplois et des compétences au sein de la branche, les études prospectives et l'offre de certification en lien avec les métiers de la branche	18
Etude "Quelle fonction RH pour demain ?" - Chiffres clefs pour le secteur numérique	19

Prochaine conférence "Social"

"La loi climat : Le point sur les mesures qui impactent les RH "
Cabinet Steering Legal

Vendredi 28 octobre 2021
10 h 00 – 12 h 00

En visio-conférence

Une invitation sera adressée à l'ensemble des adhérents.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter Valérie ROULLEAU, vroulleau@numeum.fr, au 06 89 75 11 44

Programme prévisionnel des Web conférences "Social" (en visio-conférence)

Jeudi 4 Novembre 2021	14 h 00 - 15 h 30	Présentation des résultats de l'Observatoire RH de Numeum, Cabinet Quadrat
Mercredi 17 Novembre 2021	10 h 00 – 12 h 00	Le suivi médical du salarié, Cabinet Steering Legal
Vendredi 26 Novembre 2021	10 h 00 – 12 h 00	L'astreinte, Cabinet SD2A
Vendredi 10 Décembre 2021	10 h 00 – 12 h 00	Les conséquences sociales de la modification de la structure juridique de l'employeur, Cabinet Steering Legal

L'objet de la hotline "Social" est de répondre aux questions courantes de droit du travail relatives à la compréhension de la convention collective de Branche et des évolutions législatives et jurisprudentielles.

Nous répondons, dans un délai maximum de 8 jours, aux questions des adhérents qui sont adressées soit par voie électronique ou téléphonique.

Compte tenu du grand nombre de questions qui nous sont adressées (plus de 3000 questionnements annuels), il est important que les adhérents anticipent leurs questions, notamment quand ils sont contraints par une échéance impérative.

Pour rappel, la plage de réception des appels et des messages s'étend de 9 heures 30 à 17 heures 30, et nous ne pouvons en aucun cas délivrer de consultations juridiques approfondies ni assurer la relecture de documents, prestations qui relèvent de la compétence d'un avocat.

Pour les adhérents intéressés, nous pouvons fournir les coordonnées de plusieurs avocats spécialisés en droit du travail qui ont une bonne connaissance des spécificités de notre Branche.

Actualité « SOCIAL » de la Branche

Les négociations dans la Branche | CPPNI du 30 Septembre 2021

Les points mis à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI (Commission Paritaire Permanente Nationale d'Interprétation) du 30 septembre 2021 sont les suivants :

1- Validation du relevé de décisions de la CPPNI du 15 juillet 2021

Pour validation

2- Innovation et Performance sociale des entreprises

Pour discussion

Projet d'accord-cadre relatif aux négociations sur l'innovation et la performance social

3- Télétravail et organisation du travail

Pour discussion

4- Modernisation de la Convention Collective : travail de nuit et du dimanche

Pour discussion

5- Rapport annuel d'activité CPPNI : périmètre des accords d'entreprise étudiés

Pour discussion

6- Questions diverses

Pour information

Calendrier des réunions paritaires

Retour sur l'accord relatif aux conséquences de la fusion des branches AASQA et BET

Pour validation

Calendrier des CPPNI en 2022

Signature de l'avenant n°46 du 16 juillet 2021 relatif au toilettage de la Convention Collective

Depuis 2018, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils se sont engagés dans une démarche de mise à jour et de restructuration des 85 articles de la convention collective au regard des évolutions législatives et réglementaires, avec pour objectif d'en clarifier le contenu et d'en améliorer la lisibilité, sans modifier les avantages négociés.

Cet avenant, signé le 16 juillet 2021 par Syntec et Cinov, pour le collège employeur et par la CFDT, la CFTC et FO, pour le collège salarié, offre aux entreprises et aux salariés de la Branche une lecture simplifiée et sécurisée des dispositions de la Convention Collective.

Il entrera officiellement en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, attendue au cours du premier semestre 2022, mais son contenu peut s'appliquer dès maintenant.

Actualité « SOCIAL » Réglementaire et Législative

Décret n°2021-1233 du 25 septembre 2021 relatif au contrat doctoral de droit privé

Pris en application de l'article L 412-3 du code de la recherche et de l'article L1242-3 du code du travail, le décret détermine les conditions particulières d'exécution du contrat doctoral de droit privé, les conditions de rédaction de la thèse, les conditions d'échange et de partage des résultats des recherches ainsi que les modalités selon lesquelles l'employeur participe à la formation du salarié doctorant à la recherche et par la recherche.

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 27 septembre 2021.

Pour rappel :

Par dérogation à l'article L. 1221-2 du code du travail, un contrat de travail de droit privé à durée déterminée, dénommé " contrat doctoral de droit privé ", peut être conclu lorsque l'employeur :

Confie des activités de recherche à un salarié inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur français en vue d'obtenir la délivrance d'un diplôme de doctorat tel que prévu à l'article L. 612-7 du code de l'éducation ;
Participe à la formation du salarié doctorant à la recherche et par la recherche ;
Et garantit que la durée totale des activités complémentaires aux activités de recherche confiées au doctorant dans le cadre de ce contrat n'excède pas un sixième de la durée annuelle de travail effectif

Les activités de recherche sont en adéquation avec le sujet de la thèse de doctorat préparée par le salarié et constituent l'objet principal de son contrat de travail. Les écoles doctorales mentionnées à l'article L. 612-7 du code de l'éducation s'assurent de cette adéquation au moment de l'inscription initiale du doctorant et de ses réinscriptions ultérieures.

Le terme précis du contrat de travail est fixé dès sa conclusion dans la **limite d'une durée initiale de trois ans**. Il est **renouvelable deux fois, pour une durée maximale d'un an à chaque renouvellement** et dans la limite d'une durée totale de cinq ans.

Par exception, lorsque le contrat de travail a été suspendu pour une durée d'au moins trois mois consécutifs pour un motif tenant à la maternité, à la maladie ou à un accident du travail, un avenant peut être conclu pour renouveler le contrat de travail pour une durée égale à la durée de la suspension, dans la limite de neuf mois.

Dans ce cas, la durée de la prolongation et le nombre de renouvellements sont ajoutés aux limites maximales énoncées ci-dessus. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat de travail ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié doctorant avant le terme initialement prévu.

Outre les cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, l'employeur peut rompre de manière anticipée le contrat de travail lorsque l'inscription du salarié en vue d'obtenir la délivrance d'un diplôme de doctorat n'est pas renouvelée. Dans ce cas, les dommages et intérêts ainsi que l'indemnité de fin de contrat ne sont pas dus au salarié doctorant.

A défaut pour le salarié d'être inscrit dans un nouvel établissement d'enseignement supérieur français au plus tard le 31 décembre en vue d'obtenir la délivrance d'un diplôme de doctorat, le maintien du salarié dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun.

Le présent décret apporte les précisions suivantes :

Contrat doctoral

L'employeur qui souhaite recruter un salarié doctorant par un contrat doctoral de droit privé prévu à l'article L. 412-3 du code de la recherche :

- définit un projet de recherche
- diffuse une offre d'emploi aux écoles doctorales intéressées au moins un mois, sauf cas d'urgence, avant la date limite de dépôt des candidatures.

Cette offre d'emploi précise notamment le sujet du projet doctoral, la nature des activités de recherche et des activités complémentaires confiées au salarié doctorant, les compétences attendues, les conditions de réalisation de la thèse et la rémunération envisagée.

La conclusion du contrat doctoral de droit privé est subordonnée à l'accord du directeur de l'école doctorale dans laquelle est inscrit le doctorant, qui sollicite au préalable l'avis du directeur de thèse.

Le renouvellement du contrat intervient dans les mêmes conditions, sur demande motivée du salarié doctorant.

Complété par une convention de collaboration

Une convention de collaboration est conclue entre l'employeur, le salarié doctorant, l'établissement d'inscription et, le cas échéant, l'établissement hébergeant l'unité de recherche d'accueil du salarié doctorant.

Cette convention définit notamment les modalités suivant lesquelles les parties collaborent afin de garantir l'encadrement scientifique du salarié doctorant, sa formation ainsi que la réalisation et le suivi du projet de recherche.

Signée par toutes les parties, au plus tard au moment de la conclusion du contrat de travail, et annexée à celui-ci, la convention mentionne notamment :

- Le sujet de thèse ;
- Le nom du ou des directeurs de thèse ;
- Le nom et la qualité du référent chargé du suivi du salarié doctorant ;
- La ou les unités de recherche d'accueil du salarié doctorant ;
- Les conditions matérielles de réalisation du projet de recherche et les temps de présence chez l'employeur, au sein de la ou des unités de recherche d'accueil du salarié doctorant ;
- Les modalités de rédaction de la thèse ;
- Le cas échéant, les activités complémentaires du salarié doctorant ;
- Les modalités selon lesquelles le salarié doctorant participe aux échanges scientifiques et formations organisés par l'établissement d'inscription ou le cas échéant à d'autres activités ;
- Les conditions de collaboration, d'échange, de partage, de diffusion et d'exploitation des résultats des recherches, ainsi que les conditions relatives au dépôt et à la diffusion de la thèse ;
- Les conditions d'échange, de partage des connaissances antérieures des parties en lien avec le sujet de thèse ;
- Les modalités de composition, d'organisation et de fonctionnement du comité de suivi individuel du doctorant fixées par le conseil de l'école doctorale ;
- Les modalités de rupture anticipée de la convention.

Les travaux de recherche confiés au salarié doctorant sont réalisés, en tout ou partie, dans une unité ou une équipe de recherche rattachée à l'école doctorale ou dans une unité de recherche de l'employeur.

Leur nature et leur durée peuvent être modifiées par avenant à la convention de collaboration. L'employeur peut, dans le cadre du contrat doctoral de droit privé, assurer la prise en charge des frais d'inscription du doctorant.

Obligations du salarié

Le salarié doctorant remet chaque année à l'employeur une attestation d'inscription en doctorat, au plus tard le 31 décembre.

En cas de non-renouvellement de son inscription par son établissement d'origine, le salarié doctorant qui souhaite poursuivre son contrat doctoral doit s'inscrire dans un nouvel établissement d'enseignement supérieur français en vue d'obtenir la délivrance d'un diplôme de doctorat. Dans ce cas, il transmet à l'employeur une attestation d'inscription au plus tard trois mois à compter de la notification de la décision de non-renouvellement de son inscription par son établissement d'origine. En cas de rupture du contrat doctoral, l'employeur informe immédiatement l'école doctorale.

Désignation d'un référent

L'employeur désigne un référent chargé d'accompagner le salarié doctorant dans la conduite de ses travaux de recherche au sein de l'entreprise.

Ce référent doit justifier de compétences professionnelles en rapport avec l'activité de recherche confiée au salarié doctorant.

Il est notamment chargé de :

- Accueillir, aider, informer et guider le salarié doctorant dans son environnement professionnel ;
- Contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels, en lien avec l'activité de recherche ;
- Assurer le suivi technique et scientifique de l'activité de recherche au sein de l'entreprise ou de l'établissement en collaboration avec le directeur de thèse.

L'employeur laisse au référent le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et, le cas échéant, se former.

L'employeur et l'établissement d'inscription veillent, en collaboration avec l'unité de recherche d'accueil du salarié doctorant, à adapter les conditions de rédaction de la thèse pour garantir le bon déroulement des travaux de recherche et de préparation de la thèse du doctorant.

L'employeur et l'établissement d'inscription s'assurent que le salarié doctorant bénéficie :

- Du temps de travail nécessaire à la rédaction de la thèse ;
- D'un accès aux ressources numériques ;
- D'un environnement de travail adapté à la rédaction de la thèse ;
- D'un calendrier prévisionnel de rédaction comportant des points d'étape réguliers avec le directeur de thèse et le référent.

Le salarié doctorant participe aux échanges scientifiques et formations organisés par l'établissement d'inscription utiles à l'accomplissement de l'ensemble de ses missions et destinés à conforter sa culture scientifique et à favoriser une ouverture internationale, ainsi qu'à toute autre activité accessoire, dans le respect des stipulations du contrat de travail.

Dans le cas où les activités du doctorant donnent lieu à la création d'une œuvre protégée par le droit d'auteur ou la propriété industrielle, les règles applicables en matière de propriété des résultats sont celles prévues aux articles L. 111-1, L. 113-9, L. 611-7 et suivants du code de la propriété intellectuelle.

Pour consulter le Décret n°2021-1233 du 25 septembre 2021, [cliquer ici](#)

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel portant diverses orientations pour les cadres

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les stipulations de l'accord national interprofessionnel du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres.

L'extension de l'Accord National Interprofessionnel prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, soit le 29 septembre 2021.

Pour rappel les principales dispositions de cet ANI sont les suivantes :

Définition de l'encadrement

Les salariés cadres occupent un poste de travail présentant les caractéristiques suivantes :

- Il nécessite une aptitude à des **fonctions à caractère intellectuel prédominant**, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire, théoriques, techniques ou professionnels constatés soit par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur, soit à travers une expérience reconnue, acquise au fil du parcours professionnel et/ou par la formation professionnelle ;
- Il implique des fonctions **conditionnant ou induisant la réflexion et/ou l'action d'autres salariés** et, par là même, influant significativement dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux et/ou environnementaux ;
- Il confère à son titulaire **une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie** dont l'amplitude dépend des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoir qui lui sont confiées ;
- Il confère à son titulaire une **responsabilité effective soit d'animation, de coordination ou d'encadrement d'un groupe plus ou moins important, de salariés, soit d'études, de recherches, de conception ou d'autres activités.**

Le texte rappelle qu'il n'y a pas de définition univoque du cadre et que chaque branche peut définir la notion de cadre selon ses propres critères dans le contexte sectoriel qui est le sien.

Renforcement du rôle de l'APEC en matière d'accompagnement

Afin de garantir le périmètre des cotisants de l'APEC et de sécuriser ses moyens, il est rappelé que les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'association pour l'emploi des cadres demeurent en vigueur et que le présent texte ne remet pas en cause leur application.

Les partenaires sociaux rappellent également la nécessité de réaffirmer les grands principes d'intervention de l'APEC, qui consistent à répondre aux enjeux et problématiques rencontrés par les salariés cadres et les entreprises, avec un focus particulier sur les TPE-PME.

Ils mentionnent également d'autres enjeux stratégiques et opérationnels qui se posent de façon très immédiate :

- déploiement d'une offre de service APEC sur un mode « phygital », alliant offre de service physique et prestations numériques ;
- l'accompagnement des cadres seniors doit être une priorité pour l'action de l'APEC ;
- l'accès au CEP pour les cadres ayant un projet de démission de leur emploi en vue d'une reconversion ou d'une création d'entreprise doit être sécurisé.

D'une façon générale, l'accès des cadres jeunes diplômés, salariés et demandeurs d'emploi aux services de l'APEC doit être facilité : cela se traduit par la mise en œuvre d'actions, y compris, dans la mesure du possible, au niveau de l'entreprise, permettant de renforcer la visibilité et l'appropriation de son offre de services par ses bénéficiaires.

Sécurisation de la cotisation prévoyance des cadres

L'ANI rappelle que l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres demeure en vigueur. Par conséquent, les salariés bénéficiaires de cet accord sont définis par les dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, auxquelles il est fait référence dans l'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO - AGFF et reprises par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précité.

Délégation de pouvoirs et de responsabilité

L'ANI rappelle que la délégation de pouvoir et de responsabilité permet au chef d'entreprise de transférer une partie de ses pouvoirs à l'un de ses collaborateurs, plus proche du terrain. Elle peut notamment concerner le respect des règles d'hygiène et de sécurité, de représentation du personnel, de gestion du personnel, ou encore de gestion de projet, de gestion budgétaire ou d'engagements vis-à-vis de la clientèle ou de tiers.

Le fait de procéder à une délégation de pouvoir engageant la responsabilité pénale du salarié par un écrit clairement circonscrit dans son champ d'application peut être un facteur de sécurisation tant pour l'employeur que pour le salarié délégataire.

L'employeur veille à s'assurer que le délégataire :

- possède les connaissances techniques et juridiques nécessaires à la réalisation de sa mission et est apte à les utiliser : il doit ainsi connaître et comprendre le contenu de la réglementation qu'il lui appartient de faire respecter. Le cas échéant, l'employeur procède aux formations nécessaires afin que le cadre délégataire puisse assumer la délégation de pouvoir ;
- dispose des moyens d'exercer la tâche qui lui a été dévolue : cela peut se traduire par une autonomie suffisante, mais aussi par des moyens matériels, humains, financiers et techniques, ou encore les moyens lui permettant de maintenir son niveau de compétence.

L'ANI encourage l'employeur à proposer aide et assistance à son salarié en cas de poursuites pénales exercées à son encontre, lorsque ce dernier doit assurer sa défense à un contentieux pénal dont l'objet est lié à l'exercice de ses fonctions pour la bonne marche de l'entreprise en vertu d'une délégation de pouvoirs et/ou de responsabilité délivrée conformément au droit.

Éthique professionnelle

Les employeurs et les salariés membres du personnel d'encadrement sont particulièrement attentifs aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur l'exercice de la liberté d'expression de leurs opinions, sur l'exercice du droit d'alerte ou du droit de retrait.

Les employeurs sont encouragés à adopter des chartes éthiques relatives à ces thématiques qui font l'objet d'une information de l'instance représentative du personnel.

Les réseaux de communication à usage professionnel représentent une opportunité de développement pour les entreprises, et sont des outils d'expression utiles pour les employeurs et les salariés.

Dans ce contexte professionnel, une attention particulière doit être portée sur l'utilisation de ces outils par les entreprises et leurs collaborateurs, et a fortiori par les collaborateurs cadres exerçant des responsabilités.

S'agissant de l'utilisation des réseaux sociaux, les collaborateurs veillent à en faire dans la sphère publique un usage conforme à leurs obligations à l'égard de l'entreprise.

Enjeux managériaux

L'ANI constate que la population du personnel d'encadrement appelle à une forme de renouveau des pratiques managériales qui parviendrait à concilier la multiplicité des organisations de travail, la mobilisation des nouveaux outils numériques et les bénéfices que

représentent les liens humains avec le collectif de travail, tant en termes de performance que d'épanouissement personnel et professionnel.

Les enjeux managériaux pour l'entreprise et le salarié cadre sont multiples et concernent notamment :

- l'organisation du travail ;
- l'accès à la formation et le développement des compétences ;
- l'accompagnement des parcours professionnels.

Des travaux sont engagés afin de mettre en place une certification « CléA manager », précisant les compétences de bases liées à l'exercice du management des équipes de travail, à l'instar de « CléA » et « CléA numérique ».

Le management à l'ère de l'agilité et du numérique se caractérise dans certains secteurs par la nécessité de manager les collectifs de travail à distance (télétravail, équipes projet, etc.) ou dans des conditions évolutives (Flex Office).

Une fois mise en place, la certification « CléA manager » prévoit un module spécifique relatif à la gestion du travail à distance.

Égalité femme-homme

La féminisation de la population cadre est une réalité qui pousse l'entreprise et ses collaborateurs cadres managers, à se saisir pleinement des enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, que ce soit en termes d'égalité salariale ou d'accès aux opportunités d'évolution de carrière, pour y apporter des réponses concrètes.

L'ANI mentionne trois leviers à activer pour agir contre les inégalités de salaires et d'accès aux responsabilités :

- proposer des formations à l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes dans le cadre de la formation initiale et continue, afin de favoriser un changement culturel sur les représentations collectives en la matière
- proposer des actions de formation portant sur l'égalité professionnelle, en particulier à destination des managers
- instaurer un principe de candidatures mixtes pour toute procédure de recrutement et de promotion interne.

Afin d'identifier les axes de progrès en matière d'égalité femme-homme dans l'entreprise l'ANI mentionne l'index égalité comme outil de mesure et levier potentiel d'action.

Par ailleurs, il souligne la nécessité de respecter les dispositions législatives relatives à la protection des femmes à leur retour de congés maternité et appelle les employeurs et les salariés à une vigilance particulière concernant la lutte contre les violences sexistes et les harcèlements sexuels au travail.

Équilibre entre vie professionnelle, engagement et vie personnelle

L'entreprise veille à ce que l'exercice de responsabilités au travail soit compatible avec les aspirations des cadres tant en terme familial, culturel, social, civique ou encore syndical.

Ainsi l'ANI mentionne la nécessité de se montrer vigilant s'agissant de l'accompagnement des titulaires de mandats électifs et syndicaux, et à la valorisation de leurs parcours.

Emploi des cadres séniors

L'ANI souligne que le tutorat, le transfert de compétences et le mécénat de compétences entre donneurs d'ordre et sous-traitants doivent être encouragés et que les entreprises doivent être interrogées et challengées sur la place qu'elles accordent aux cadres seniors dans le collectif de travail.

Il indique que l'emploi des séniors, et spécifiquement des cadres, est un enjeu majeur dans un contexte de vieillissement de la population, de transformation des métiers, et d'évolution des compétences attendus : cela peut nécessiter une réflexion au niveau interprofessionnel et/ou professionnel permettant d'identifier les mesures spécifiques pertinentes pour les entreprises, les salariés, et les demandeurs d'emploi concernés.

Pour consulter l'Arrêté du 17 septembre 2021, [cliquer ici](#)

Décret n° 2021-1122 du 27 août 2021 précisant les délais et modalités de contrôle des accords d'épargne salariale et actualisant certaines dispositions relatives à l'intéressement et à la participation

Pris pour application des dispositions de l'article 119 de la loi n°2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, le décret précise les délais et les modalités de contrôle des accords d'intéressement, de participation ou instaurant un plan d'épargne salariale, à compter de leur dépôt.

Il modifie également des dispositions relatives à l'intéressement et à la participation afin de prendre acte de plusieurs réformes récentes : possibilité de mise en place par décision unilatérale, modalités de dépôt électronique et périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la répartition entre les salariés

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 29 août 2021, sauf l'article 1er qui entre en vigueur le 1er septembre 2021.

Documents à joindre lors du dépôt de l'accord d'intéressement ou de participation

Lorsqu'un accord d'intéressement ou de participation, ou un plan d'épargne d'entreprise, interentreprise, un plan d'épargne pour la retraite collectif ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif est conclu autrement que par convention ou accord collectif de travail, les documents qui sont déposés sur la plateforme de téléprocédure comportent :

Si l'accord a été conclu entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales, la mention que ces représentants ont la qualité de délégués syndicaux ou, à défaut, le texte du mandat les habilitant à signer l'accord

- Si l'accord a été conclu au sein d'un comité social et économique entre l'employeur et la délégation du personnel statuant à la majorité, le procès-verbal de la séance
- Si l'accord résulte, après consultation de l'ensemble des salariés inscrit à l'effectif de l'entreprise, de la ratification par les deux tiers des salariés du projet proposé par l'employeur :
 - Soit l'émargement, sur la liste nominative de l'ensemble des salariés, des salariés signataires ;
 - Soit un procès-verbal rendant compte de la consultation.

Lorsque la décision unilatérale de l'employeur résulte d'un échec des négociations avec le ou les délégués syndicaux ou le comité social et économique, les documents qui sont déposés sur la plateforme de téléprocédure comportent le procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignés en leur dernier état les propositions respectives des parties.

Ces dispositions s'appliquent aux accords et règlements déposés à compter du 1er septembre 2021.

Contrôle de l'autorité administrative

Conformément aux dispositions de l'article D3345-4 modifié du Code du travail, sont dépositaires des accords et des règlements :

- les directeurs départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités,
- les directeurs départementaux de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations
- en Ile-de-France, les directeurs d'unités départementales de la direction régionale et interdépartementale de l'économie de l'emploi du travail et des solidarités.

Le service départemental dépositaire des conventions et accords collectifs de travail est celui dans le ressort duquel ils ont été conclus (article 2231-5 du code du travail).

L'autorité administrative dispose d'un délai **d'un mois** pour délivrer le récépissé attestant du dépôt de l'accord ou du règlement et du **contrôle** de la validité de leurs **modalités de conclusion**.

A compter de la délivrance du récépissé par l'autorité administrative ou, à défaut de demande de pièces complémentaires ou d'observations à l'expiration du délai d'un mois, l'accord ou le règlement est transmis à l'**URSSAF**.

Cet organisme dispose d'un délai de **trois mois** pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales et réglementaires, à l'exception des règles relatives aux modalités de dénonciation et de révision des accords.

Ces dispositions s'appliquent aux accords et règlements déposés à compter du 1er septembre 2021.

Dispositions spécifiques à l'outre-mer

Pour l'outre-mer, les références aux directeurs départementaux de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités sont remplacées :

- Par la référence aux directeurs de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités en Guadeloupe, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin
- Par la référence au directeur général des populations en Guyane

- Par la référence au directeur de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population à Saint-Pierre- et-Miquelon
- Par la référence au chef du service de l'inspection du travail et des affaires sociales à Wallis-et-Futuna.

Possibilité de mise en place par décision unilatérale, modalités de dépôt électronique et périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la répartition entre les salariés

Accord d'intéressement : Dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale

L'accord ou la **décision unilatérale** d'intéressement ou le document unilatéral prévu en cas d'accord de Branche agréée est déposé sur la plateforme de téléprocédure ainsi que les pièces accompagnant le dépôt, dans un délai de quinze jours à compter de la date limite prévue pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales.

Pour rappel cette date limite doit être située avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de prise d'effet de l'accord (cf article L3314-4 du code du travail).

Accord de participation : Dépôt de l'accord ou du document unilatéral

L'accord ainsi que ses avenants et annexes ou la décision unilatérale de participation ou le document unilatéral prévu en cas d'accord de branche agréée est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Les accords de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises ainsi que les pièces accompagnant le dépôt sont déposés par le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ou, pour un accord interentreprises, par les représentants légaux de celles-ci.

Le déposant remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Dénonciation de l'accord ou de la décision unilatérale

La partie qui dénonce un accord de participation ou l'employeur dépose aussitôt cette décision sur la plateforme de téléprocédure.

La dénonciation d'un accord conclu au sein d'un comité social et économique est constatée au procès-verbal de la séance au cours de laquelle cette dénonciation a eu lieu.

Salaires pris en compte lors de certaines périodes d'absence

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, au congé d'adoption ou **au congé de deuil** et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou à **une mise en quarantaine**, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Pour consulter le Décret n° 2021-1122 du 27 août 2021, [cliquer ici](#)

Actualité « SOCIAL » jurisprudentielle

Modalité 2 : Une entreprise peut-elle conclure avec ses salariés des conventions de forfait hebdomadaires en heures différentes de la modalité 2 ?

La stipulation, dans un accord de branche étendu, d'un dispositif réservé à certaines catégories de salariés, de convention de forfait en heures, comportant un dispositif dérogatoire de comptabilisation des heures supplémentaires sur une base annuelle, n'a ni pour objet ni pour effet de priver les entreprises de la branche de conclure avec les autres salariés des conventions de forfait hebdomadaire en heures sur le fondement des dispositions du code du travail.

Faits et procédure

Quarante-six salariés de la société Altran technologies qui exerçaient les fonctions d'ingénieurs et consultants, statut cadre avaient été soumis en vertu d'une convention individuelle prévue à leur contrat de travail, d'abord en application des dispositions du Code du travail puis en application des stipulations de l'accord d'entreprise du 29 février 2016, à un forfait hebdomadaire en heures. Ce forfait hebdomadaire avec des variations de l'horaire de travail dans la limite de 10 % de l'horaire hebdomadaire de 35 heures (soit entre 35 heures et 38 heures 30) prévoyait :

- d'une part, un décompte de la durée du travail en jours dans la limite d'un nombre maximal de 218 jours annuels incluant la journée de solidarité ;
- d'autre part, une rémunération forfaitaire sur une base de 218 jours travaillés par année civile incluant les heures de travail accomplies dans la limite de 10 % de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ainsi que des jours de réduction du temps de travail.

Sollicitant l'inopposabilité de leur forfait hebdomadaire en heures, ces salariés avaient saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappels d'heures supplémentaires.

La Cour d'appel de Colmar a fait droit à l'argument des salariés selon lequel ils ne pouvaient, en signant le contrat de travail contenant la convention de forfait litigieuse, renoncer aux droits qu'ils tiennent de la Convention collective, sauf en cas de stipulations plus favorables que les prévisions de celle-ci et juge ainsi que le forfait hebdomadaire en heures Altran est moins favorable que la modalité 2 de l'accord du 22 juin 1999. Elle a condamné la société Altran Technologies à payer à chacun des salariés des sommes à titre de rappel de salaires pour heures supplémentaires, de congés payés et de primes de vacances afférents.

La société ALTRAN Technologies forme un pourvoi en Cassation.

Examen du moyen

Selon l'article L. 3121-38 du code du travail, la durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois. Selon l'article L. 3121-39 du même code, la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, par une convention ou un accord de branche qui détermine préalablement les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ainsi que la durée individuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

En application de ces dernières dispositions, l'accord du 22 juin 1999, prévoit, en son chapitre II, trois modalités de gestion du temps de travail au nombre desquelles figure une modalité intitulée "réalisation de missions" laquelle, en ce qu'elle prévoit d'une part, une convention horaire sur une base hebdomadaire de trente-huit heures trente avec une rémunération forfaitaire au moins égale à 115 % du salaire minimum conventionnel, d'autre part, un nombre maximum de jours travaillés dans l'année, constitue un forfait en heures assorti de la garantie d'un nombre maximal annuel de jours de travail.

Pour déclarer les conventions de forfait en heures inopposables aux salariés et condamner les employeurs au paiement de sommes en conséquence, l'arrêt retient qu'il s'évince de la convention collective Syntec et de l'accord du 22 juin 1999, qui ont force obligatoire pour les employeurs, que les partenaires sociaux ont entendu enfermer dans des limites très strictes, voir restrictives, la possibilité de soumettre les salariés à un forfait heures.

L'arrêt ajoute que c'est en considération de cette volonté qu'il doit être apprécié si l'extension, comme en l'espèce, du forfait en heures à des salariés ne relevant pas des conditions d'accès à la modalité 2, procédait de stipulations plus favorables.

Il précise à ce sujet que le principe de faveur tend à résoudre un conflit de normes ayant le même objet et la même cause et retient en conséquence qu'il ne peut y avoir lieu qu'à comparer le forfait conventionnel modalité 2 avec le forfait contractuel Altran.

Ce faisant il retient que ne s'en déduit pas que le forfait Altran serait nécessairement applicable et qu'il s'en évince au contraire, que compte tenu de la volonté manifestée par les partenaires sociaux, les dispositions Altran ne visent qu'à contourner celle-ci pour étendre les forfaits heures à des salariés insusceptibles de remplir les conditions pour ce faire. Ce dont il déduit que les modalités Altran sont par leur nature même contraires et moins favorables que la modalité conventionnelle 2.

Réponse de la Cour

En statuant ainsi, alors que l'existence d'un accord collectif déterminant les conditions de mise en place de conventions de forfait en heures sur l'année ne constitue pas un obstacle à la conclusion de conventions de forfait en heures hebdomadaires et qu'il ressortait de ses constatations que les conventions de forfait en heures conclues au sein de l'entreprise différaient de la convention de forfait en heures annuelle prévue par la convention collective en ce que les salariés avaient été soumis à une convention de forfait en heures hebdomadaire dans laquelle il était prévu que les heures supplémentaires accomplies au-delà de 38,5 heures étaient décomptées chaque semaine et payées chaque mois au lieu d'être annualisées, la cour d'appel, qui ne pouvait invalider un tel forfait en heures au seul motif qu'il différait des dispositions conventionnelles, a violé les dispositions du code du travail.

La Cour casse et annule l'arrêt rendu le 8 octobre 2019 par la Cour d'appel de Colmar en ce qu'il condamne la société Altran technologies à verser aux salariés certaines sommes à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires et condamne les salariés à rembourser à la société Altran technologies certaines sommes au titre des JRT/JNTT.

Remarque : il convient que relever que cet arrêt est mentionné « F-D », c'est-à-dire rendu en formation restreinte et non publié au Bulletin de la Cour de cassation. Il en est ainsi des arrêts d'espèce qui ne posent pas de principe ou qui, au contraire, appliquent un principe bien établi. Ce faisant, la Cour de cassation a estimé que cet arrêt ne devait pas faire jurisprudence, c'est-à-dire qu'il ne lie pas les juges du fond.

Pour autant, il n'est pas dénué de toute portée juridique et mérite l'attention des entreprises soumises à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques et à l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail.

Pour consulter l'arrêt Cour de cassation, Arrêt n°771 du 16 juin 2021, n° 19-24.352, Inédit, [cliquer ici](#)

Licenciement collectif dans la Branche « Syntec » : la saisine de la commission paritaire de l'emploi est-elle obligatoire ?

Si l'employeur est tenu d'informer la commission paritaire nationale de l'emploi d'un projet de licenciement économique collectif, l'accord du 30 octobre 2008 ne met pas à sa charge une obligation de saisine préalable de la commission paritaire de l'emploi destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise dont la méconnaissance priverait les licenciements de cause réelle et sérieuse.

Faits et procédure

M. [M], salarié de la société Grontmij, a été licencié par lettre du 5 octobre 2015 dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif accompagné d'un plan de sauvegarde de l'emploi, homologué le 1er octobre 2015 par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Examen du moyen

L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, de le condamner à verser au salarié des sommes à titre de dommages-intérêts pour défaut de reclassement dans la procédure de licenciement économique et d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents et d'ordonner le remboursement aux organismes concernés des indemnités de chômage perçues par le salarié dans la limite de deux mois de salaire.

En effet il fait valoir « que selon l'article 3 de l'accord étendu du 30 octobre 2008 annexé à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, en cas de projet de licenciement collectif d'ordre économique portant sur plus de 10 salariés appartenant à un même établissement occupant plus de 100 salariés, l'employeur est uniquement tenu d'informer la commission paritaire nationale de l'emploi de ce projet le lendemain de la première réunion du comité d'établissement ; que la commission n'examine ce projet qu'à la condition d'être saisie par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes, lesquelles peuvent la saisir dans un délai restreint postérieurement à l'information de la commission par l'employeur ou même en l'absence de toute information de la commission par l'employeur ; que, si elle est saisie, la commission doit se réunir et examiner le projet dans un délai de 21 jours à compter de la première réunion des représentants du personnel, ses décisions en la matière prenant la forme d'un avis notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'entreprise concernée, selon l'article 7 de l'accord.

Il résulte de ces dispositions que cet accord n'impose pas à l'employeur le respect d'une procédure particulière destinée à étendre ses recherches de reclassement en dehors de l'entreprise, ni ne charge la commission paritaire nationale de l'emploi de rechercher et de proposer des possibilités de reclassement externe.

Réponse de la Cour

Selon les articles 3 et 4 de l'accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi, annexé à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, d'une part, lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de dix salariés appartenant à un même établissement occupant plus de cent salariés, la commission paritaire nationale de l'emploi est informée par la direction de l'entreprise intéressée, le lendemain de la première réunion du comité d'établissement.

D'autre part, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes de l'accord disposent alors d'un délai de six jours à compter de cette date pour saisir la commission paritaire de l'emploi qui disposera alors de quatorze jours pour se réunir et examiner le projet présenté par l'entreprise aux représentants du personnel.

Enfin, en cas de défaut d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi par l'entreprise, une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs peut néanmoins saisir la commission paritaire nationale de l'emploi dans un délai de vingt et un jours décompté à partir du jour où les instances représentatives du personnel ont tenu leur première réunion.

Par ailleurs, selon l'article L. 1233-4 du code du travail (dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015), l'une des missions de la commission paritaire nationale de l'emploi est d'étudier les projets de licenciements collectifs d'ordre économique qui lui sont soumis et les possibilités de reclassement des salariés licenciés pour motif économique.

Il en résulte que, si l'employeur est tenu d'informer la commission paritaire nationale de l'emploi du projet de licenciement économique collectif, seule la saisine de ladite commission par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes de l'accord du 30 octobre 2008 la conduit à exercer la mission qui lui est attribuée en matière de reclassement externe.

Il s'en déduit que l'accord du 30 octobre 2008 ne met pas à la charge de l'employeur une obligation de saisine préalable de la commission paritaire de l'emploi destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise dont la méconnaissance priverait les licenciements de cause réelle et sérieuse.

Pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner la société à verser au salarié diverses sommes au titre de la rupture, l'arrêt retient que le fait pour l'employeur de ne pas saisir la commission visée aux articles 3 et 4 de l'accord étendu du 30 octobre 2008 caractérise un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement.

En considérant le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et en condamnant la société à verser au salarié diverses sommes au titre de la rupture, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Par ces motifs, la Cour casse et annule l'arrêt en ce qu'il dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour consulter l'arrêt Cour de cassation, Arrêt n° 961 du 8 septembre 2021, n°19-18.959, [cliquer ici](#)

Minima conventionnels : Quel est le pouvoir des branches en matière de fixation des minima conventionnels ?

Les signataires d'un accord de branche ont la possibilité de définir la structure du Salaire Minimum Hiérarchique et de prévoir qu'il s'applique à la rémunération effective du salarié, incluant le salaire de base et certains compléments de salaire.

Faits et procédure

Le 31 mai 2018, quatre organisations syndicales, la Fédération des syndicats CFTC Commerce, Services et Force de vente (CFTC CSFV), la Fédération CFDT des services (FS CFDT), la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force ouvrière (FGTA-FO), la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres AGRO (CFE-CGC AGRO), et une organisation professionnelle d'employeurs, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD), ont conclu un avenant n° 67 relatif aux minima conventionnels et instaurant un salaire minimum annuel garanti à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Par un arrêté du 5 juin 2019, la ministre du travail a procédé à l'extension de cet avenant en excluant du champ de l'extension les stipulations qui prévoient que les salaires minima hiérarchiques correspondent à une garantie annuelle de rémunération incluant un salaire de base et certains compléments de salaire.

Les organisations signataires de cet avenant ainsi que la Fédération CGT des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services (Fédération CGT du commerce et des services) demandent l'annulation pour excès de pouvoir de cet arrêté en tant qu'il procède à cette exclusion.

Cadre juridique

Le Conseil d'Etat rappelle, qu'aux termes de l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes : / 1° Les salaires minima hiérarchiques ; (...) / Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Il rappelle également qu'aux termes de l'article L. 2253-3 du code du travail, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.

Il résulte des dispositions issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective qui a modifié l'articulation entre les conventions de branche et les accords d'entreprise, que la convention de branche peut définir les garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, auxquelles un accord d'entreprise ne peut déroger que s'il prévoit des garanties au moins équivalentes.

Faute de définition de la notion de salaires minima hiérarchiques par le code du travail, le Conseil d'Etat souligne qu'il est loisible à la convention de branche, d'une part, de définir les salaires minima hiérarchiques, et le cas échéant à ce titre de prévoir qu'ils valent soit pour les seuls salaires de base des salariés soit pour leurs rémunérations effectives résultant de leur salaire de base et de certains compléments de salaire, d'autre part d'en fixer le montant par niveau hiérarchique.

Le Conseil d'Etat précise en outre que, si la convention de branche peut, y compris indépendamment de la définition des garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, prévoir l'existence de primes, ainsi que leur montant, les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, qu'elles soient ou non plus favorables, sauf, le cas échéant, en ce qui concerne les primes pour travaux dangereux ou insalubres pour lesquelles la convention de branche, lorsqu'elle le stipule expressément, s'impose aux accords d'entreprise qui ne peuvent que prévoir des garanties au moins équivalentes.

Ainsi, lorsque la convention de branche stipule que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de compléments de salaire qu'elle identifie, elle ne fait pas obstacle à ce que le montant de ces minima soit atteint dans une entreprise par des modalités de rémunération différentes de celles qu'elle mentionne, un accord d'entreprise pouvant réduire ou supprimer les compléments de salaire qu'elle mentionne au titre de ces minima, dès lors toutefois que sont prévus d'autres éléments de rémunération permettant aux salariés de l'entreprise de percevoir une rémunération effective au moins égale au montant des salaires minima hiérarchiques fixé par la convention.

Décision du Conseil

En excluant les dispositions qui prévoient que les salaires minima hiérarchiques correspondent à une garantie annuelle de rémunération incluant un salaire de base et certains compléments de salaire, au motif que les salaires minima hiérarchiques ne s'appliquent qu'aux salaires de base, l'arrêté attaqué est entaché d'erreur de droit.

Le Conseil d'Etat décide d'annuler l'arrêté de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion du 5 juin 2019 en tant qu'il exclut de l'extension les deuxième et troisième alinéas de l'article 1er de l'avenant.

Pour consulter la décision Conseil d'État, 7 octobre 2021, n° 433053, [cliquer ici](#)

Télétravail : l'indemnisation du télétravail doit respecter le principe de l'égalité de traitement

La différence de traitement reposant sur le versement de l'indemnité de télétravail aux seuls salariés signataires d'un avenant télétravail ne saurait constituer une raison objective et matériellement vérifiable quand elle repose sur une exécution déloyale de l'accord d'entreprise.

Exposé du litige

Le 3 janvier 2020, l'Agence Française de Développement (AFD) et quatre organisations syndicales représentatives (FO, la CFDT, la CFE-CGC et la CGT) ont signé un accord relatif au télétravail prévoyant d'une part le recours au télétravail régulier des salariés de deux jours maximum par semaine, soumis à la signature d'un avenant au contrat de travail et indemnisé à hauteur de 5 euros bruts par jour télétravaillé et d'autre part le télétravail occasionnel non soumis à avenant ni à indemnisation de 40 jours maximum par an.

A compter du 16 mars 2020, conformément aux prescriptions gouvernementales, tous les salariés du siège ont été placés en télétravail à 100 % en raison de la situation sanitaire, sauf exceptions.

Le CSEE du siège a sollicité lors de ses différentes réunions l'indemnisation des frais occasionnés par le télétravail pour tous les salariés.

La direction refusant de donner suite à la demande du CSEE siège, FO, la CFDT, la CFE-CGC, la CGT et le Comité social et économique d'établissement du siège de l'Agence Française de Développement (AFD) ont assigné l'AFD.

Les syndicats soutiennent que la différence de traitement opérée entre les salariés de l'entreprise ayant signé un avenant télétravail à leur contrat de travail et percevant une indemnisation de 10 euros par semaine maximum en application de cet avenant et les autres salariés non-signataires d'avenant n'en percevant aucune, n'est pas justifiée, car tous se trouvent dans une situation identique au regard de la situation sanitaire.

En conséquence, ils demandent le versement d'une indemnité de 5 euros par jour à tous les salariés de l'entreprise en situation de télétravail depuis le 16 mars 2020.

Discussion

L'AFD explique que tous les salariés ont été placés en situation de télétravail depuis le 16 mars 2020 en application de l'article L.1222-11 du code du travail prévoyant l'aménagement du poste de travail sous la forme du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles liées en l'espèce à la crise sanitaire du COVID-19, et non dans le cadre de l'accord collectif télétravail du 3 janvier 2020 régissant les situations de recours au télétravail volontaire soumis à la signature d'un avenant au contrat de travail s'agissant du télétravail régulier, en application de l'article L.1222-9 du code du travail.

Elle ajoute qu'aucune disposition légale ou conventionnelle n'impose le remboursement d'un montant spécifique de frais engagés par les salariés en situation de télétravail sans validation préalable de l'employeur.

Elle soutient que les salariés ayant signé un avenant ont reçu une indemnité annuelle en janvier mais qu'il s'agit d'une erreur de paie car ils n'auraient pas dû la percevoir et qu'une régularisation pourrait être opérée par l'AFD.

Elle précise en outre avoir versé une somme de 200 euros nets en novembre 2020 à l'ensemble des collaborateurs de sorte qu'ils ont été indemnisés de leurs frais et ce sans aucune obligation de l'employeur.

Par ailleurs, elle souligne n'avoir reçu aucune demande de remboursement de frais de la part des salariés durant un an et demi et relève que la suspension du processus d'étude de conclusion d'avenant est consécutive aux circonstances sanitaires exceptionnelles.

Jugement

Il est établi que les salariés en situation de télétravail régulier ont perçu une indemnité de 5 € bruts par jour selon le nombre de jours de télétravail fixé par avenant au contrat, soit un maximum de deux jours par semaine, conformément aux dispositions de l'article 5.3 de l'accord télétravail, tandis que les salariés non-signataires d'un avenant télétravail n'ont perçu aucune indemnité, à l'exception d'une prime de 200 euros bruts qui a été versé à tous les collaborateurs en novembre 2020.

Il ressort des pièces versées aux débats et des écritures de l'AFD que l'EPIC a suspendu l'intégralité des demandes de signature d'avenants télétravail sollicités par les salariés depuis le début de la crise sanitaire au motif de circonstances exceptionnelles tenant à la situation de télétravail de tous les collaborateurs.

Constatant que les demandeurs fondent leur demande principale sur le principe de l'égalité de traitement le tribunal souligne qu'il convient dès lors de déterminer si l'AFD pouvait opérer une différence de traitement entre les salariés du siège en situation de télétravail à temps complet, en octroyant une indemnité journalière de 5 euros sur deux jours maximum par semaine aux salariés signataires d'un avenant télétravail et en refusant de la verser aux collaborateurs non-signataires.

Il rappelle que le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que soient réglées de façon différente des situations différentes, pourvu que la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la règle qui l'établit.

Il ajoute que si la différence de traitement repose en l'espèce sur l'application d'une convention collective, pour autant il n'existe pas de présomption de justification puisqu'elle est étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Par suite, seules des raisons objectives et pertinentes matériellement vérifiables et en rapport avec l'objet de l'avantage octroyé peuvent justifier que l'AFD opère une distinction entre les salariés en TTR et les autres.

Il apparaît que l'AFD n'a pas respecté les dispositions de l'accord télétravail du 3 janvier 2020 en invoquant les circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire, selon lesquelles tous les collaborateurs se trouvaient en situation de télétravail.

Par suite, la différence de traitement reposant sur le versement de l'indemnité de télétravail aux salariés signataires d'un avenant télétravail ne saurait constituer une raison objective et matériellement vérifiable puisqu'elle repose sur une exécution déloyale de l'accord collectif du 3 janvier 2020.

L'AFD a en effet empêché les autres salariés d'y prétendre dès le 16 mars 2020 et ce jusqu'à la reprise à la normale de l'activité au siège, sans délai butoir ni aucun critère objectif et pertinent en rapport avec l'objet de la convention.

En conséquence, il convient d'ordonner à l'AFD de verser à tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire une indemnité de 5 euros par jour effectivement télétravaillé à compter du 4 mai 2021, date de l'assignation en justice, puisque la régularisation ne peut rétroagir au-delà de la demande en justice, sous astreinte de 100 euros par salarié concerné et par mois de retard, courant à compter d'un délai de 30 jours suivant la signification du présent jugement.

S'agissant d'une allocation forfaitaire, il n'y a pas lieu de dire que les frais engagés au titre du télétravail recouvrent uniquement les frais réellement exposés découlant de l'exercice du télétravail, ni de les conditionner à l'absence de perception de somme par toute autre personne partageant le même lieu d'exercice du télétravail.

En revanche, les indemnités versées aux salariés en télétravail dit régulier sur la même période devront nécessairement être déduites du montant de cette indemnisation, afin de ne pas générer de sommes indues.

Pour consulter le Jugement du tribunal judiciaire de Paris du 28 septembre 2021, [cliquer ici](#)

Actualité FORMATION

Pro-A | Accord de Branche

Le dispositif « Pro-A » pour « reconversion ou promotion par alternance », ce nouveau mécanisme qui remplace les périodes de professionnalisation, depuis le 1er janvier 2019, a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (Article L. 6324-1 du Code du travail).

Les salariés éligibles sont ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés en position d'activité partielle (Article L. 6324-1 du Code du travail).

Sont concernés les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence (Article L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du Code du travail).

Il a été confié aux **branches professionnelles** la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Notre Branche vient de signer un accord en ce sens le 30 janvier 2020.

En raison des mutations de l'activité, induites en premier lieu par ses propres clients, la branche est confrontée à des **pénuries de compétences** qui se traduisent par des **difficultés de recrutement** avec des offres d'emploi non pourvues **particulièrement sur 23 métiers** :

1. Responsable sécurité de l'information
2. Architecte technique
3. Consultant(e) métier
4. Architecte logiciel
5. Concepteur
6. Consultant(e) technique
7. Développeur(euse) *
8. Analyste test et validation *
9. Chargé(e) de référencement *
10. Administrateur(trice) d'infrastructure *
11. Enquêteur(trice) *
12. Consultant(e) système et réseau *
13. Administrateur(trice) base de données
14. Data scientist
15. Dessinateur(trice) / Projeteur(teuse) *
16. Ingénieur(e) procédés
17. Technicien / Chargé(e) d'études techniques
18. Responsable de domaine technique
19. Conducteur(trice) de travaux
20. Technicien(ne) ingénieur(e) Etude Exploitation Maintenance et contrôle
21. DPO (Délégué protection des données), en cybersécurité
22. Chef(fe) de projets
23. Chef(fe) de projet digital

Sur ces 23 métiers, **la Pro-A**, dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, permet, via une solution de formation, de **répondre aux difficultés de recrutement** de 7 (*) de ces métiers identifiés :

1. Développeur(euse) *
2. Analyste test et validation *
3. Chargé(e) de référencement *
4. Administrateur(trice) d'infrastructure *
5. Enquêteur(trice) *
6. Consultant(e) système et réseau *
7. Dessinateur(trice) / Projeteur(teuse) *

Dans ce cadre, le présent accord détermine les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils : la liste des certifications est en annexe de l'accord.

L'accord prendra effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'**arrêté d'extension Ministériel** au Journal Officiel.

Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance
Pour télécharger l'accord depuis le site de la Fédération Syntec, cliquer [ici](#).

Formation Professionnelle | Accord de Branche

Un accord sur la **formation professionnelle**, le **développement des compétences** et l'**employabilité** a été signé le 31 octobre dernier par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche.

Il a pour objet de définir une politique de Branche en matière d'emploi et de formation professionnelle et s'inscrit dans la volonté des parties signataires de **développer l'insertion** dans la Branche par la voie de l'**alternance**, de faire de la formation un levier d'évolution professionnelle pour les salariés de la Branche, et de **réduire les inégalités d'accès à la formation**.

Il prendra effet le premier jour du mois civil suivant la date de **publication de l'arrêté d'extension** au Journal Officiel. A compter de son extension, il se substituera en totalité à l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015.

Les partenaires sociaux se sont entendus à l'issue de cet accord sur :

24. Le renouvellement d'une contribution conventionnelle,
25. La mise en place d'un abondement CPF de branche lorsque celui-ci vise une qualification de branche,
26. L'ouverture à la participation des frais de garde d'enfants, dans le cadre d'une enveloppe et selon des critères annuellement définis,
27. La possibilité d'externaliser le tutorat à un organisme tiers,
28. La mise en œuvre, dans le cadre d'un entretien entre les personnes concernées, des modalités d'exercice de la fonction de tuteur.
- 29.

Les partenaires sociaux ont également signé un avenant à cet accord de branche le 15 mai 2020, précisant les modalités de mise en œuvre et la rémunération des contrats de professionnalisation au sein de la branche. Cet avenant est en attente d'extension.

[Accord sur la formation professionnelle, le développement des compétences et l'employabilité, 31 octobre 2019](#)

Mise en ligne du site OPIIEC.fr | Regroupant le référentiel métiers de la branche, l'observatoire dynamique des emplois et des compétences au sein de la branche, les études prospectives et l'offre de certification en lien avec les métiers de la branche

Le portail de l'Opiiec a été développé dans le cadre de l'Edec (Engagement de développement de l'emploi et des compétences) "Soutien aux démarches prospectives compétences", signé entre l'État et l'Opco Atlas en octobre 2018.

Un des objectifs de cet outil, est d'"*accompagner les entreprises [de la branche] dans la structuration de leurs ressources humaines*" grâce à l'accès à des données multiples.

Ces informations doivent "*aider les entreprises dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et tout particulièrement les entreprises de moins de 50 salarié-es*". Chaque entreprise peut ainsi créer un "compte utilisateur" lui permettant de "personnaliser et gérer [ses] propres fiches métier pour piloter plus finement [sa] GPEC".

Pour répondre à ces différents objectifs, ce portail permet de croiser différents champs d'action de l'Opiiec :

- L'observation via des études prospectives, analyses de la conjoncture économique, tendances en formation ;
- L'information sur les métiers de sa branche professionnelle à travers un référentiel des métiers ;
- La promotion des certifications reliées aux qualifications de la branche.

Il permet par ailleurs d'accéder à une base de ressource sur les branches professionnelles qui le constituent.

Sont notamment accessibles :

- Une base de 27 indicateurs socio-économiques dynamiques sur l'évolution des secteurs professionnels de la branche ;
- Une description complète de 175 métiers recensés au sein de la branche ;
- Une base de plus de 3 000 certifications associées à ces métiers ;
- Un catalogue de plus de 36 études prospectives menées par l'Opiiec depuis trois ans.

Consultez dès maintenant le site de l'OPIIEC en cliquant [ici](#)

Pour tout renseignement, contacter Neila HAMADACHE, Déléguée à la formation professionnelle : nhamadache@numeum.fr

Etude "Quelle fonction RH pour demain ?" - Chiffres clefs pour le secteur numérique

Numeum et Malakoff Humanis ont réalisé une étude consacrée aux RH dans les métiers du numérique ([lien vers l'étude](#)).

La crise sanitaire que nous vivons depuis maintenant plus de 18 mois a bousculé l'ensemble du monde, l'ensemble de la société et le monde du travail.

Le numérique n'y échappe pas : si certaines pratiques ou mode d'organisation ont émergé d'autres n'ont fait que s'accélérer et le mouvement devrait durer.

Cette étude s'articule autour de 4 axes :

- L'évolution des missions de la fonction RH depuis la crise sanitaire
- Les enjeux RH prioritaires pour la sortie de la crise : les spécificités du secteur numérique
- La transformation de la fonction RH
- Perspectives et défis : quelle vision de l'après-crise sanitaire

Cette étude a été présentée lors de la Soirée « Les RH dans le monde numérique, la nouvelle donne ! ». Vous pouvez retrouver le replay en entier [en cliquant ici](#).

Pour tout renseignement, contacter Neila HAMADACHE, Déléguée à la formation professionnelle : nhamadache@numeum.fr