

Rapport annuel des CPPNI

Commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

Branche des Services Energie et Environnement

IDCC 998 et 1256

Décembre 2024





SOMMAIRE

I.	Rappel des sources, de l'objet et du contexte du Rapport des CPPNI.....	4
▪	<i>Objet du rapport des CPPNI.....</i>	<i>4</i>
▪	<i>Contexte et rôle de la CPPNI.....</i>	<i>4</i>
II.	Environnement et méthodologie employée pour l'élaboration du rapport des CPPNI	5
1.	<i>Environnement national et de Branche</i>	<i>5</i>
2.	<i>Méthodologie d'élaboration du rapport.....</i>	<i>7</i>
2.2	Observations générales.....	7
2.3	Observations particulières sur la plateforme Téléaccord	8
2.4	Les données générales du rapport des CPPNI en 2023	8
III.	Analyses des accords portant Rapport des CPPNI	9
▪	<i>Les accords pluri-thèmes (5 accords).....</i>	<i>9</i>
3.1	Les accords traitant l'aménagement du temps de travail	10
3.2	Les accords traitant les autres dispositifs relatifs à l'aménagement ou l'organisation du temps de travail traités dans les accords multi-thèmes.....	14
▪	<i>Les accords mono-thème (14 accords).....</i>	<i>15</i>
3.3	Accords relatifs au compte épargne temps (5/14).....	15
3.4	Accords relatifs à l'astreinte (4/14)	17
3.5	Accords relatifs forfaits annuels en jours (2/14).....	19
3.6	Accords portant sur d'autres dispositifs relatifs à l'organisation du temps de travail (2/14) et à la durée du travail (1/14).....	20
IV.	Erreur ! Signet non défini.
▪	20



DONNEES CLEFS DU RAPPORT DES CPPNI 2023

Période analysée : Janvier 2023 à décembre 2023

Période de collecte : courant 2023 à mars 2024

19 accords abordent les thèmes qui relèvent du Rapport d'activité CPPNI

Ces accords représentent 20,65% de l'ensemble des accords signés (tous thèmes confondus) au sein de la Branche

Plus du tiers (36,85 %) sont conclus par le biais de la négociation dérogatoire

5 accords multi-thèmes et 14 accords monothèmes

9 accords de création et 10 accords de révision

L'astreinte et le compte épargne temps sont les thèmes les plus présents dans la négociation



I. Rappel des sources, de l'objet et du contexte du Rapport des CPPNI

▪ Objet du rapport des CPPNI

Le présent rapport annuel d'activité est établi pour le compte des Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation (« CPPNI ») des deux branches de FEDENE (**appelée ci-après « la Branche »**).

Conformément à l'article 104 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, la Commission Paritaire établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie.

Le rapport a été établi sur la base des accords collectés par le biais de la base de données Légifrance publiquement accessible. L'ensemble des accords collectifs conclus en 2023 par des entreprises ayant indiqué expressément un rattachement à la Branche auprès des **deux conventions collectives nationales ci-après dénommées** :

- ✓ Celles des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (**IDCC 998**),
- ✓ Celle des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (**IDCC 1256**)

C'est sur la base de ces IDCC que les accords collectifs d'entreprise ont été collectés.

▪ Contexte et rôle de la CPPNI

Les Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), dans leurs intitulés, ont été créées par la loi Travail du 8 août 2016.

Une CPPNI doit être mise en place au sein de chaque Branche et ses missions sont régies par le code du travail¹.

La mise en place d'une CPPNI, et plus particulièrement l'indication de leurs missions, a été reprise par la Branche dans le cadre de deux accords du 23 mars 2018 (IDCC 998 et 1256).

Outre sa fonction essentielle de négociation et d'interprétation des textes, la CPPNI exerce trois « missions d'intérêt général » :

- De représentation de la Branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- De veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

¹ Article L. 2232-9 du code du travail :



- D'établissement d'un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes ciblés dans le titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail à savoir :
 - La durée du travail et la répartition et l'aménagement du temps de travail (dont le astreintes, les équivalences, les forfaits notamment)
 - Le repos quotidien,
 - Les jours fériés,
 - Les congés payés et autres congés (cf. congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale),
 - Le compte-épargne-temps.

II. Environnement et méthodologie employée pour l'élaboration du rapport des CPPNI

1. Environnement national et de Branche

Au niveau national :

Le bilan annuel de la négociation collective 2023 (Edition 2024) de la DGT indique, au titre des données générales de la **négociation collective des entreprises** de 2023², s'agissant des thèmes traités par accords ou avenants collectifs, que :

En 2023, 84 990 accords collectifs (y compris avenants) ont été signés et enregistrés, soit un résultat en baisse de -4 % à concept constant (cf. infra, méthodologie). Au total, 107 980 textes (accords, dénonciations, adhésions, etc.) ont été conclus et enregistrés, en baisse de 5,5 % par rapport à 2022, également à concept constant. Cette activité reste cependant soutenue, supérieure au pic de 2019 précédant la crise sanitaire, où 103 690 textes avaient été enregistrés.

L'épargne salariale reste le thème le plus abordé et concerne 40,3 % des accords et avenants. Dans un contexte de tensions inflationnistes, le thème des salaires et des primes fait toujours l'objet d'un nombre important d'accords, juste devant le temps de travail. Par ailleurs, le nombre d'accords et avenants portant sur le droit syndical et la représentation du personnel est de nouveau en nette hausse. Le renouvellement des instances représentatives du personnel, 4 ans après la mise en place des premiers comités économiques et sociaux (CSE), contribue à expliquer cette progression. La part de textes signés par un délégué syndical augmente de 1,7 point, après une baisse de 0,9 point en 2022. Cependant, hors épargne salariale, cette part diminue de 0,7 point parmi les seuls accords et avenants déposés.

² Cf. page 359 du Bilan et Rapport de la négociation collective 2023 Edition 2024.



Au niveau de la Branche :

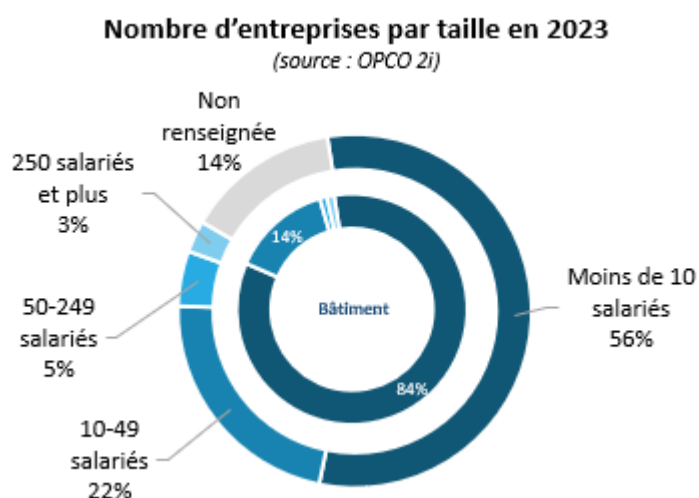
Le Rapport Annuel de Branche paru en mai 2024 (Année 2023) fait état des chiffres clés suivants :

- 653 entreprises dont 56 % de TPE (moins de 10 salariés)
- Avec 41 648 salariés (hors secteur élargi) qui sont employés quasi exclusivement à temps complet (98%) et très majoritairement en CDI (93%).

Chiffres clés de la Branche

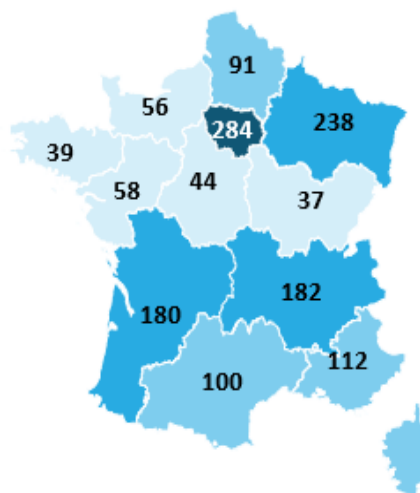
• Nombre d'entreprises

La Branche comprend 653 entreprises



Au regard de ses spécificités, la Branche est majoritairement composée d'entreprises soumises à la négociation dérogatoire, sans délégué syndical.

Répartition géographique des établissements en 2023
(source OPCO 2i)





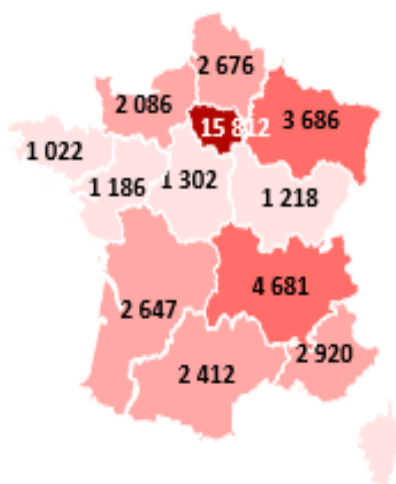
Réparties sur tout le territoire, les entreprises de la Branche offrent un service de proximité.

- **Nombre de salariés**

Le nombre de salariés s'élève à près de 42 000.

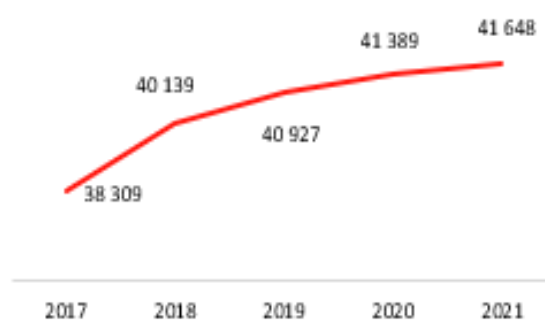
Répartition géographique des salariés au 31/12/2021

(source : OPCI 2I et DSN)



Evolution du nombre de salariés au 31/12/2021

(source : OPCI 2I et DSN)



Evolution des salariés par âge au 31/12/21

(source : OPCI 2I et DSN)

Répartition des salariés par âge au 31/12/21

(source : OPCI 2I et DSN)

Le nombre de salariés a augmenté de 8% depuis 2017.

2. Méthodologie d'élaboration du rapport

➤ Observations générales

Le Rapport pour l'année 2023 a été établi sur la base des accords collectés par le biais de la base de données **Légifrance publiquement accessible**.

Il s'agit de l'ensemble des accords collectifs conclus en 2023 (1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023) **par les entreprises ayant indiqué expressément un rattachement à la Branche (IDCC 998 et 1256) et collectés jusqu'au 31 mars 2024³**.

L'analyse a été portée sur les thèmes de négociation choisis par les entreprises (possiblement sur des thèmes allant au-delà de ceux identifiés par le Rapport) afin de déterminer les dispositifs clés mis en place.

³ En effet, il est constaté que certains accords n'apparaissaient pas sur la plateforme en décembre 2023 et ont pu être identifiés sur le premier trimestre 2024 tout en étant rattachés à l'année 2023.



Ainsi, certains thèmes des accords collectifs analysés peuvent s'écarter de ceux identifiés par le législateur pour l'établissement du Rapport.

Les accords étudiés ont été séparés en deux groupes :

- **Les accords mono-thèmes**
- **Les accords pluri-thèmes.**

➤ **Observations particulières sur la plateforme Téléaccord**

Le dépôt des accords sur la plateforme Téléaccord est une obligation légale qui concerne les textes conclus au niveau des établissements, des entreprises, des groupes, des groupements d'entreprises et des unités économiques et sociales. Ils doivent être déposés sur cette plateforme.

Ces formalités de dépôt sont applicables :

- Aux accords et avenants ;
- Aux plans d'action conclus dans le cadre des obligations de négocier ;
- Aux accords d'adhésion et de dénonciation ;
- Aux procès-verbaux de désaccord conclus dans le cadre des obligations de négocier ;
- Aux décisions unilatérales de l'employeur pour lesquelles le dépôt est expressément prévu par la réglementation.

Certains textes, tels que le règlement intérieur, les protocoles d'accord pré-électorales, les procès-verbaux de carence ou encore les chartes, ne font pas l'objet d'un dépôt mais d'une transmission auprès de l'inspection du travail.

Les accords soumis à une obligation de publicité peuvent être rendus public dans leurs formes intégrales ou dans leurs formes partielles, anonymisées en matière de données personnelles et occultant les données stratégiques pour l'entreprise.

La réalisation du rapport a mis en exergue un problème de connexion entre la plateforme Télé accord et la publication des accords sur Légifrance, en effet de nombreux accords conclus courant 2023 n'ont été publiés sur Légifrance qu'en 2024.

➤ **Les données générales du rapport des CPPNI en 2023**

Tous thèmes confondus, la négociation collective de Branche sur la période biennale 2022/2023 a augmenté dans la mesure où 83 accords collectifs ont été conclus par la Branche en 2022 contre 92 en 2023⁴.

Les accords collectés pour la Branche (IDCC 998 et 1256) **sur les thèmes identifiés par le législateur**⁵ relevant de la période allant du **1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023 sont au nombre de 19. Ces accords représentent 20,65% des accords négociés au sein de la Branche, tous thèmes confondus.**

⁴Compte tenu de l'observation faite au 2.3 sur la publication tardive des accords sur la plateforme Légifrance, le nombre total d'accord conclu sur l'année 2023 n'est, peut-être pas, définitif.

⁵ (Cf. point I. Rappel des sources, de l'objet et du contexte du Rapport des CPPNI)



A RETENIR

- **Le nombre d'accords collectifs conclus par les entreprises de la Branche a augmenté de 10,84% entre 2022 et 2023**
- **A priori, le thème majoritairement traité en dehors du périmètre du Rapport porte sur les salaires.**
- **Les accords qui traitent des thèmes du « Rapport CPPNI » représentent 20,65% du nombre d'accords conclus dans la Branche, tous thèmes confondus.**

L'analyse des accords collectifs est scindée en deux selon les catégories suivantes :

- Les accords collectifs d'entreprises qui traitent de plusieurs thématiques identifiées par le législateur pour le rapport de la CPPNI (exemple : forfaits et compte-épargne temps),
- Les accords collectifs d'entreprise ne traitant qu'un seul thème (ou mono-thème).

Par ailleurs, l'ensemble des accords collectés a été analysé à minima selon les critères suivants :

- Nombre d'accords par catégorie,
- Mode de conclusion de l'accord,
- Signataires possibles des accords,
- Durée des accords,
- Accord de création d'un dispositif ou avenant de révision,
- Analyse générale de l'accord et mise en exergue de certaines dispositions le cas échéant.

Compte tenu du nombre restreint d'accords collectifs portant sur les thèmes devant être traités par le Rapport, il est impossible de définir les orientations générales.

III. Analyses des accords

▪ Les accords Multi-thèmes (5 accords)

Cinq des dix-neuf accords collectifs analysés sont multi-thèmes, (soit 26,31%).

Sur les cinq accords :

- Trois d'entre eux sont signés avec les délégués syndicaux (deux d'entre eux avec deux organisations syndicales, dont une organisation catégorielle pour l'un, l'autre avec une organisation syndicale catégorielle)⁶.
- Un accord est signé avec les membres titulaires du CSE,

⁶ L'accord est signé par une organisation syndicale catégorielle mais s'applique à l'ensemble des salariés OETAM et cadres.



- Un autre accord est signé avec l'ensemble des membres du personnel en vertu de l'article L. 2232-23-1 du Code du travail.

Ces accords ont pour objet la mise en place des aménagements du temps de travail applicable au sein de l'entreprise soit afin de l'adapter aux besoins de l'entreprise (l'un d'entre eux appliquait les accords de groupe sur le temps de travail), soit afin de substituer les dispositions applicables au sein de l'entreprise (à la suite de la dénonciation d'un accord ou de manière volontaire).

Au-delà du temps de travail, ces accords multi-thèmes abordent également l'égalité entre les femmes et les hommes et le panier repas.

- Trois accords sont des accords «de création» d'un aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise.
- Quatre accords sont conclus pour une durée indéterminée ;
- Un accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans avec une clause de rendez-vous 3 mois avant l'échéance du terme de l'accord collectif afin d'examiner l'opportunité de renouveler, ou non, l'accord⁷.

➤ **Les accords traitant l'aménagement du temps de travail**

➤ **Les forfaits annuels en jours (4/5)**

Quatre accords prévoient des dispositions relatives au forfait jours.

Au niveau légal, le forfait annuel en jours (le « forfait jours ») permet de comptabiliser la durée du travail d'un salarié en jours travaillés sur l'année et non pas en heures (aucun décompte horaire n'est requis).

Les salariés qui relèvent d'un forfait jours bénéficient des repos quotidiens et hebdomadaires mais ne sont pas concernés par la durée légale hebdomadaire du travail et sont exclus des dispositions relatives aux heures supplémentaires et aux durées maximales journalière et hebdomadaire du travail.

La rémunération du salarié au forfait jours est fixée librement par les parties dans la convention de forfait.

La mise en place de forfaits jours requiert :

- D'une part, la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de Branche ;
- D'autre part, la conclusion d'une convention individuelle de forfait en pratique, le forfait doit être prévu dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant).⁸

Au sein des accords analysés, le nombre de jours travaillés fixés par les accords varie entre 212 jours et 218 jours.

⁷ Les dispositions de l'accord conclu en 2023 se substituent à un accord ayant le même objet conclu en 2020,

⁸ Art. L. 3121-63 C. trav.

Art. L. 3121-64 C. trav.

Art. L. 3121-65 C. trav.

Cass. Soc. 24 avril 2013 n°11-28.398



- Deux accords d'entreprise prévoient la faculté pour le collaborateur de travailler au-delà du nombre de jours fixés contractuellement sous réserve d'obtenir l'accord du manager.
- Deux accords ouvrent la possibilité de bénéficier d'une convention de forfait jours réduits⁹.
- **Les aménagements de la durée du travail et le traitement des heures supplémentaires (4/5)**

L'ensemble des accords ont pour objet de traiter l'aménagements du temps de travail.

Quatre d'entre eux contiennent spécifiquement des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Pour rappel, la durée du travail est un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifié que sur la base d'un accord exprès du salarié.

- Un accord multi-thèmes prévoit des régimes de modification de la durée du travail sur la base du « *volontariat* » et sous forme de système réversible.
- Les accords ont aussi la particularité d'augmenter la durée de travail des collaborateurs tout en offrant aux collaborateurs la possibilité d'obtenir plus de JRTT, une majoration de leur salaire et de pouvoir alimenter leur CET.

Pour mémoire, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale de travail (35 heures) ou de la durée considérée comme équivalente. Ces heures ouvrent droit à une majoration salariale ou à un repos compensateur sauf compensation notamment par acquisition de JRTT, ce qui est le dispositif usité en l'espèce.

Les heures supplémentaires sont effectuées dans la limite d'un contingent annuel, les heures effectuées au-delà de ce contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos¹⁰. Ce contingent est fixé conventionnellement, à défaut il est fixé légalement à 220 heures¹¹, ce qui correspond approximativement à une durée du travail de 40 heures par semaine.

- Parmi les accords analysés, trois accords viennent déroger au contingent annuel d'heures supplémentaires légal, deux en le diminuant sensiblement en fixant un seuil à 140 ou 150 heures, l'autre en l'augmentant pour atteindre un contingent à 300 heures.

Ces accords présentent en outre la particularité de pouvoir mettre en place un système fixe d'heures supplémentaires hebdomadaires ainsi que leur contrepartie en repos compensateur.

A RETENIR

Trois accords multi-thèmes traitent du contingent d'heures supplémentaires,

⁹ En cas de forfait en jours réduits le salarié n'est pas considéré comme un salarié à temps partiel (Cass.soc., 27 mars 2019, n°16-23.800 ; Cass.soc., 9 dec. 2020, n°19-11.733).

¹⁰ Art. L. 3121-30 C. trav.

¹¹ Art. L. 3121-33 C. trav.



➤ **La journée de solidarité (2/5)**

Pour rappel, la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 a posé le principe d'une journée de solidarité prenant la forme, pour les salariés, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée et, pour les employeurs, d'une contribution patronale assise sur les salaires.

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de Branche.

L'accord peut prévoir :

- Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er Mai ;
- Le travail d'un jour de repos accordé au titre d'un accord collectif aménageant le temps de travail sur plusieurs semaines ;
- Ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises (ex. : un jour de RTT, un samedi ou un jour de congé payé conventionnel)¹²

À défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par l'employeur, après consultation du comité social et économique¹³.

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

- Un accord décline les modalités concrètes d'accomplissement de la journée de solidarité et la répercussion sur la rémunération.
- Un autre rappelle que la journée de solidarité est d'ores et déjà intégrée dans le nombre d'heure annualisé et que les salariés à temps partiel effectueront une durée proportionnelle à leur temps de travail.

A RETENIR

Deux accords contiennent des dispositions relatives à la journée de solidarité

¹² Art. L.3133-11 C. trav.

¹³ Art. L.3133-12 C. trav.



➤ **Le compte épargne temps (2/5)**

Parmi les accords multi-thèmes, deux accords prévoient des dispositions relatives au Compte Epargne Temps (ou CET).

Le compte épargne temps est un dispositif permettant au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées¹⁴.

Parmi les accords d'entreprises conclus en 2023, deux d'entre eux traitent de ce thème.

Ces accords prévoient des dispositions sur :

- Les bénéficiaires,
- L'alimentation du compte,
- Son utilisation,
- Le délai d'utilisation du compte,
- La rémunération du congé,
- Ou encore les cas de déblocage anticipé du compte, l'un des accords prévoit différents cas de déblocage anticipé, en sus de la rupture du contrat de travail qui est un cas de déblocage de plein droit, tandis que l'autre prévoit le seul cas de l'enfant malade.

Les deux accords mettent en place un plafonnement du nombre de jours pouvant être placés par le salarié.

➤ **Les astreintes (2/5)**

L'astreinte est définie comme « *une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise* »¹⁵.

L'astreinte constitue un temps particulier pendant lequel le salarié n'est pas sur son lieu de travail, ni à la disposition de l'employeur mais doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Ce dispositif est avant tout mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, accord de Branche. Il peut également être fixé par l'employeur après avis du CSE¹⁶.

Les dispositions « conventionnelles » de la Branche sont par nature supplétives.

La convention collective nationale des OETAM de l'exploitation des équipements thermiques et génie climatique (IDCC 998) contient des dispositions relatives à l'astreinte en son article 43 sous le terme de « Service d'Intervention d'urgence ».

L'insertion d'un tel dispositif au sein de la CCN permet ainsi aux entreprises de recourir à ce dispositif de manière sécurisée sans avoir à négocier un accord ou prendre une décision unilatérale.

¹⁴ Art. L. 3151-2 C. trav.

¹⁵ Art. L. 3121-9 C. trav.

¹⁶ Art. L. 3121-12 du Code du travail.



La conclusion d'un accord d'entreprise relatif à l'astreinte permet d'adapter l'organisation des astreintes aux besoins de l'entreprise.

Pour le reste, il revient aux partenaires sociaux de définir son champ, les modalités d'organisation de l'astreinte au sein de l'entreprise (*planning d'astreinte, périodes d'astreinte, forme et hauteur de la contrepartie etc...*).

Sur les cinq accords, deux accords multi-thèmes mettent en place et définissent un régime d'astreinte au sein de l'entreprise. Ces accords font référence au cadre légal et chacun d'eux fixe une organisation spécifique de l'astreinte.

Il ressort des accords analysés portant sur les astreintes que :

- Les modalités d'organisation des astreintes **privilégient la plupart du temps un système de volontariat** avec certaines limites afin d'assurer un roulement entre les salariés.
- **La durée des astreintes est très variable** en fonction des accords : à la semaine ou pour un laps de temps beaucoup plus court (une soirée, une nuit, un week-end, etc.).
- Les astreintes font, dans la très grande majorité des cas, l'objet d'une programmation ou d'un planning établi à l'avance.

Les accords prévoient également des dispositions particulières concernant les salariés en forfait jours et le régime des astreintes.

➤ **Congés payés et congés supplémentaires**

Parmi les cinq accords pluri-thèmes trois accord traitent des congés payés ;

- Un d'entre eux fixe les modalités d'acquisition, de prise des congés et la période de référence des congés ;
- Un accord accorde 5 jours ouvrés de congés payés supplémentaires par an à l'ensemble des salariés ;
- Un accord offre la possibilité, pour les salariés arrivés durant la période d'acquisition de congés payés, de bénéficier de leurs jours de congés.

➤ **Les accords traitant des autres dispositifs relatifs à l'aménagement ou l'organisation du temps de travail Le télétravail (1/5)**

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

Un seul des accords prévoit la mise en place du dispositif. Cet accord encadre parfaitement le télétravail. Il prévoit autant le **recours régulier que le recours occasionnel ou encore exceptionnel au télétravail.**

L'accord prévoit la fourniture d'équipements (matériel informatique et téléphonique notamment).



En outre, l'accord limite la localisation du lieu de télétravail en excluant par exemple le télétravail à l'étranger.

➤ **Le droit à déconnexion (3/5)**

Parmi les accords analysés, trois traitent du droit à la déconnexion.

Les accords analysés contiennent notamment :

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

A RETENIR

Les entreprises mettent en place des guides sur le droit à la déconnexion

▪ **Les accords mono-thème (14 accords)**

➤ **Accords relatifs au compte épargne temps (5/14)**

➤ **Cadre légal et conventionnel**

Le compte épargne temps (CET) est un dispositif mis en place par la loi n°94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise. Il permet aux salariés d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de constituer une épargne salariale. Sa mise en place repose sur la conclusion d'une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut une convention ou accord de branche¹⁷.

Les dispositions de la Convention Collective sont très générales et ne permettent pas la mise en place directe du dispositif au sein de l'entreprise¹⁸.

Ces dispositions posent de simples jalons pour faciliter sa mise en place par les entreprises de la Branche¹⁹.

Les entreprises qui souhaitent y recourir sont tenues de conclure un accord.

➤ **Les accords des entreprises**

En 2023, cinq accords mono-thème conclus au sein de la Branche sont relatifs au compte épargne-temps ont été conclus au sein de la Branche ce qui représente **35,71% des thématiques traités sur les accords mono-thème**.

¹⁷ Art. L. 3151-1 du Code du travail.

¹⁸ Accord du 14 janvier 1999 et avenant du 23 juin 1999.



Trois d'entre eux ont été conclus au sein **de trois entreprises appartenant à un même groupe** et viennent modifier le dispositif de compte épargne temps mis en place au sein de la société, Ces accords s'appliquent à l'ensemble des salariés au sein de l'entreprise sans distinction de la catégorie professionnelle.

- Ces trois accords ont été conclus :
 - Pour l'un des accords avec plusieurs délégations syndicales
 - Pour un autre accord avec les membres titulaires du comité économique et social (CSE),
 - Pour le dernier accord avec les membres titulaires du Conseil d'entreprise.

Les accords hors groupe ont été conclu avec des organisations syndicales.

- Le premier met en place un compte épargne temps dans l'entreprise pour la première fois ;
- Le second est conclu dans le cadre d'une opération de transfert de contrats de travail afin de permettre aux salariés de faire perdurer le bénéfice du CET.

S'agissant de la nature des accords, trois accords sont conclus pour une durée déterminée :

- Deux des accords sont conclus pour une durée de trois ans.
- Un pour une durée de 5 ans.

Ces accords prévoient l'ouverture des négociations sur le thème six mois avant le terme de l'accord.

Les deux autres accords sont conclus pour une durée indéterminée.

Les trois accords du même groupe prévoient, des règles de fonctionnement proches voire similaires,

L'ensemble des cinq accords ouvre le bénéfice du dispositif de CET aux salariés disposant d'un an d'ancienneté.

L'abondement des comptes sont prévus en « temps ».

- Trois des accords proposent une alimentation du compte par l'affectation des heures de repos compensateur.
- Les autres accords prévoient une alimentation par l'affectation des congés payés annuels légaux ou conventionnels, de jours de réductions du temps de travail (JRTT), de jours de repos avec certaines limites ou conditions posées.

Quatre des accords prévoient un plafond à la fois annuel²⁰ et global²¹.

En ce qui concerne l'utilisation du compte, l'ensemble des accords prévoit une utilisation similaire du CET. Ainsi le CET peut être utilisé :

²⁰ Le nombre accordé vacille entre 12 et 15 jours par an.

²¹ Le plafond global minimum est de 90 jours et le plafond global maximum est de 120 jours, l'ensemble des accords prévoyant des exceptions à ces plafonds pour les salariés ayant atteint un certain âge, augmentant ainsi le plafond global qui peut atteindre entre 120 à 160 jours.



- Pour aménager sa fin de carrière :
- Pour prendre un congé pour convenance personnelle :
- Pour prendre un congé ponctuel :
- Pour alimenter l'épargne retraite mise en place au sein du groupe.

Deux des accords prévoient la possibilité d'utiliser les jours affectés au CET dans le cadre d'un don de jours solidaires entre salariés.

Une clause de transfert des droits affectés au CET est prévue dans l'ensemble des accords mais est limitée au transfert du compte au sein du groupe et ne prévoit pas les cas de transfert du compte vers une entreprise extérieure au groupe.

En dehors des différentes utilisations prévues, **les accords analysés prévoient les mêmes cas de déblocage anticipé du CET²² dans une même limite de 15 jours par an.** Sachant qu'en cas de rupture du contrat de travail, la faculté de déblocage des droits est automatique.

Les trois accords rappellent également la mise en place, au sein de l'entreprise, d'un dispositif d'assurance, pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, excédant le plus élevé des plafonds de garantie de l'AGS.

➤ **Accords relatifs à l'astreinte (4/14)**

L'astreinte constitue un temps particulier pendant lequel le salarié n'est pas sur son lieu de travail, ni à la disposition de l'employeur mais doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Ce dispositif est avant tout mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, accord de branche. Il peut également être fixé par l'employeur²³.

La convention collective nationale des OETAM de l'exploitation des équipements thermiques et génie climatique (IDCC 998) contient des dispositions relatives à l'astreinte en son article 43 sous le terme de « Service d'Intervention d'urgence ».

L'insertion d'un tel dispositif au sein de la CCN permet ainsi aux entreprises de recourir à ce dispositif de manière sécurisée sans avoir à négocier un accord ou prendre une décision unilatérale²⁴.

La conclusion d'un accord d'entreprise relatif à l'astreinte permet d'adapter l'organisation des astreintes aux besoins de l'entreprise.

Il revient aux partenaires sociaux de définir l'ensemble des modalités d'organisation de l'astreinte au sein de l'entreprise (*planning d'astreinte, périodes d'astreinte, forme et hauteur de la contrepartie etc...*).

En 2023, **quatre accords mono-thème** conclus au sein de la Branche sont relatifs à l'astreinte, **ce qui représente 28,57% des thématiques traitées sur les accords mono-thème.** Sur les

²² Il s'agit d'évènements personnels et familiaux.

²³ Art. L. 3121-12 du Code du travail : le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur après avis du comité social et économique, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

²⁴ La jurisprudence considère que la mise en place d'une astreinte par l'employeur sans que cela ne soit indiqué dans son contrat de travail ne nécessite pas l'accord du salarié si la convention collective le permettait (Cass.soc., 16 décembre 1998, N°96-42.102).



quatre accords qui ne concernent que le dispositif d'astreinte, trois sont conclus avec des syndicats, un accord est conclu avec « *les délégués du personnel* ».

Sur les quatre accords, **l'un met en place pour la première fois** un dispositif d'astreinte au sein de l'entreprise, **les trois deux autres révisant** le régime d'astreinte applicable à l'entreprise.

Trois accords sont conclus pour une durée indéterminée. Celle-ci peut éventuellement s'expliquer par la mise en place de groupe de travail composé de techniciens des différentes agences de l'entreprise lors de réunions de négociations de l'accord et également par la mise en place d'un suivi rigoureux de l'accord.

L'un des accords met en place des **réunions annuelles avec un groupe de travail** représenté par un ou plusieurs salariés de chaque agence, réunions qui permettront d'alimenter le bilan d'application de l'accord qui fera l'objet de discussions entre les parties signataires à l'accord sur l'opportunité d'adapter certaines dispositions.

Celui-ci prévoit également la, mise en place d'une réunion en cas d'évolution législative ou conventionnelle remettant en cause tout ou partie des dispositions de l'accord.

Un accord est conclu pour une durée déterminée, sans précision de durée²⁵.

Ce dernier met en place une clause de rendez-vous à l'issue de la première année d'entrée en vigueur de l'accord afin de dresser le bilan de son application et négocier les modalités de son adaptation. L'accord met en place le suivi de l'accord en le mettant à la charge du Comité social et économique, ce dernier pouvant inscrire à l'ordre du jour tout point relatif à l'accord et ce à tout moment.

Les quatre accords viennent mettre en place une astreinte sur une semaine entière.

En ce qui concerne les trois autres accords détaillés, afin de faciliter l'organisation des astreintes sur la semaine, ces derniers ont réalisé les adaptations suivantes :

- Modification du cadre de référence pour le décompte de la durée effective de travail passant de la semaine civile à la semaine dite « *calendaire* » débutant le dimanche 0H00 et se terminant le samedi 24h00.
- Dérogation à la durée maximale quotidienne de travail, en la portant à 12 heures, et à la durée minimale de repos, en la portant à 9h.

Pour le reste, les heures, la durée de l'astreinte, la planification, les modalités d'information aux salariés et l'organisation de l'astreinte (en équipe ou non, etc.) sont très hétérogènes et différent d'un accord à l'autre, ce qui peut possiblement s'expliquer par la nécessité d'adaptation aux besoins propres des salariés et de l'entreprise.

De nombreuses dispositions de la CCN des OETAM de l'exploitation des équipements thermiques et génie climatique (IDCC 998) sont reprises au sein des trois accords : c'est

²⁵ Art. L. 2222-4 du Code du travail : A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans ; l'accord ne mentionnant aucune durée alors la durée de l'accord est de 5 ans.



le cas notamment de la limitation du champ d'intervention²⁶ du personnel en astreinte, de la typologie de l'astreinte²⁷ ainsi que des compétences requises pour réaliser une astreinte²⁸.

Aucun des accords étudiés ne prévoit de dispositions spécifiques aux salariés dont la durée de travail se décompte en jours (versus les accords pluri-thème) ; ce qui s'explique par la catégorie de salariés à laquelle s'adresse en premier lieu ce dispositif.

L'un des accords met en place un régime d'astreinte pour l'encadrement afin d'apporter aux techniciens une assistance et une aide dans la résolution des cas complexes.

Pour cela une formation est assurée afin de permettre aux cadres d'astreinte :

- De comprendre l'accord relatif à l'astreinte ;
- De connaître l'ensemble des procédures d'alerte et gestion de crise ;
- De connaître le processus de suivi du travailleur isolé.

Enfin, l'un des accords prévoit la mise en place d'un « **Guide d'astreinte** » mis en qui détaille les bonnes pratiques et des cas concrets d'astreinte.

➤ **Accords relatifs forfaits annuels en jours (2/14)**

Pour mémoire, il existe plusieurs types de forfaits dont le cadre juridique est distinct : d'une part, un aménagement du temps de travail sous forme de forfait en heures et d'autre part, un aménagement du temps de travail sous forme de forfait en jours (cf. article L. 3121-53 du code du travail). Le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel ; le forfait en jours est annuel.

La conclusion du forfait en jours doit être prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche, lequel doit déterminer les catégories de salariés visées, la durée annuelle du travail sur laquelle est basé le forfait et préciser ses caractéristiques (C. trav., art. L. 3121-39).

Le recours aux forfaits en jours nécessite par conséquent la conclusion d'un accord collectif au sein de l'entreprise.

Deux accords collectifs ont été conclus sur ce thème, ce qui correspond à **14,28% des thèmes traités par les accords mono-thème**.

Les deux accords ont été conclus dans le cadre, à priori, d'une procédure de validation par une consultation (ou référendum) avec l'ensemble des salariés des entreprises.

²⁶ Art. 43.3 CCN IDCC 998 : « Le champ d'intervention du personnel (SIU) est limité aux interventions urgentes de dépannage nécessaires au maintien en fonctionnement des installations ou à la prise de mesures conservatoires sur les installations sous contrat afin d'assurer la sécurité des personnes et des matériels. Sont exclus les travaux neufs, de modification d'installations ou d'entretien programmé ».

²⁷La CCN IDCC 998 instaure différents types d'interventions (astreintes) : les services d'interventions d'urgence (SIU), les services d'intervention d'urgence à domicile (SIUD), les services d'intervention d'urgence programmé (SIUP), les services sous télétransmission (STT). Chacun des accords fait référence à l'un de ces types d'astreinte mis en place au sein de la CCN.

²⁸La CCN IDCC 998 pose des conditions particulières personnelles au recours au dispositif d'astreinte, ainsi le technicien réalisant les astreintes doit disposer de compétences professionnelles reconnues au travers de sous-critères classants (technicité, sécurité, autonomie...). Les accords reprennent cette disposition, l'un d'entre eux rajoute des conditions supplémentaires (d'ancienneté au sein de l'entreprise par exemple).



Les accords sont conclus pour une **durée indéterminée**.

Ces accords mettent en place ces aménagements pour la première fois au sein de l'entreprise :

Les accords ont pour point commun de valoriser les journées et les demi-journées et permettent des forfaits en jours réduits.

Il est en revanche impossible d'effectuer une comparaison sur certaines mesures puisque qu'un des deux accords n'est pas publié dans son intégralité.

Les deux accords mettent en place le droit à la déconnexion, un système de gestion interne de suivi et de décompte du temps de travail, une procédure d'évaluation de la charge de travail ainsi qu'un suivi avec un entretien annuel sur la charge de travail et, le cas échéant, des mesures correctives et des entretiens complémentaires sur la charge de travail.

Pour mémoire, deux accords pluri-thématique organisent les forfaits en heures pour le personnel cadre et non cadre et l'attribution de JRTT. Le forfait en heures est fixé à 37H30 hebdomadaire sur 5 jours répartis du lundi au vendredi avec une plage obligatoire de 10H30 à 16H (temps de pause inclus). Le travail le samedi est prévu dans certaines conditions avec une contrepartie en temps.

Des JRTT peuvent être accordés pour compenser l'horaire dépassant 35 heures, sur la base de 1 jour par mois. Les salariés décident de la fixation des JRTT après validation par leur hiérarchie. Les JRTT peuvent être posés et pris par journée ou demi-journée.

➤ **Accords portant sur d'autres dispositifs relatifs à l'organisation du temps de travail (2/14) et à la durée du travail (1/14)**

Deux accords collectifs portent plus spécifiquement sur les horaires de travail, ce qui correspond à **18% des thématiques traitées par les accords mono-thème**.

L'un est conclu par les délégués syndicaux avec quatre organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. L'autre est conclu avec les représentants du comité social et économique (CSE) de l'entreprise.

Un accord est conclu à durée déterminée pour un an et il révisé l'avenant n° 9 (conclu en 2021) d'un accord socle conclu en 1998. D'après son préambule, il fait suite à un groupe de travail représentatif du site de production pour « mener une réflexion sur les horaires de travail des personnels postés ». Cet avenant n° 10 poursuit l'ambition de « réduire la « pénibilité » et les contraintes liées à certains postes ou rythmes de travail (...) ; échanger autour de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail au sens large ;

Un autre accord porte sur la détermination dérogatoire de la semaine civile en application de l'article L. 3121-32²⁹ du code du travail.

Cet accord de création est conclu pour **une durée indéterminée**.

²⁹ Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de Branche peut fixer une période de sept jours consécutifs constituant la semaine pour l'application du présent chapitre.



CARTOGRAPHIE DES THEMES NEGOCIES

ACCORDS MULTI -THEMES	
THEMES	NOMBRE D'ACCORDS
Forfait jours	4
Heures supplémentaires	3
Droit à la déconnexion	3
Congés payés	3
Journée de solidarité	2
Compte épargne temps	2
Astreinte	2
Télétravail	1

ACCORDS MONO-THEMES	
THEMES	NOMBRE D'ACCORDS
Compte épargne temps	5
Astreinte	4
Organisation du temps de travail / durée du travail	3
Forfait jours	2

