
NOUVEAUX ACCORDS SYNTEC

Les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques (SYNTEC) ont signé quatre nouveaux accords innovants le 13 décembre 2022. Nous vous présentons une synthèse des avancées sociales et sociétales pour les entreprises et leurs salariés :

I) Accord sur l'organisation hybride du travail en entreprise

Par travail hybride, l'accord fait référence au télétravail exercé à hauteur de plusieurs jours par mois ou par semaine, en développement croissant dans les entreprises et de plus en plus sollicité par les salariés.

L'accord du 13 décembre 2022 relatif à l'organisation hybride du travail en entreprise offre un **cadre aux entreprises pour la mise en place du télétravail** pérenne, en imposant notamment des clauses relatives aux conditions de passage en télétravail, aux modalités d'acceptation des conditions de mise en œuvre du télétravail, aux modalités quant au contrôle de la durée du travail et de la charge de travail, etc.

L'accord rappelle **l'égalité des droits** entre les salariés en télétravail et les salariés exerçant leurs fonctions sur site mais aussi le droit d'accès au télétravail pour les femmes enceintes et les personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux ont entendu faire bénéficier les télétravailleurs de nouveaux droits avec notamment **une pause de 45 minutes** dès que le temps de travail atteint six heures (au lieu des 20 minutes prévues par la loi) et **le versement de titres restaurants** le cas échéant.

II) Augmentation du nombre de cadres pouvant conclure une convention de forfait en jours

L'avenant n°2 du 13/12/2022 à l'accord relatif à la durée du travail du 22/06/1999 permet d'étendre le bénéfice du forfait jours à davantage de salariés cadres dans l'entreprise. Pour mémoire, pour prétendre à une convention de forfait en jours, le salarié cadre devait relever au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres (ou bénéficier d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ou être mandataire social). Avec cet avenant, les salariés cadres positionnés 2.3 de cette même classification conventionnelle pourront bénéficier du forfait jours.

Pour ces salariés, l'employeur devra verser une rémunération annuelle (sur la base d'un forfait annuel de 218 jours ou sur la base du forfait défini en entreprise) au moins égale à 122 % du minimum conventionnel de la catégorie.

III) Droit à la déconnexion

Les partenaires sociaux ont souhaité par l'intermédiaire de l'avenant n°2 du 13/12/2022 à l'accord relatif à la durée du travail du 22/06/1999, modifié par l'avenant du 01/04/2014, réaffirmer le droit à la déconnexion, souvent sous-estimé dans les entreprises.

Pour mémoire, le droit à la déconnexion a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé, et d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

Ainsi l'accord stipule que les entreprises de la branche adoptent des mesures afin de permettre au salarié de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition (éventuellement, par charte ou accord d'entreprise). Il prévoit la possibilité de créer une **procédure d'alerte** pouvant être mise en œuvre tant par le salarié que par son supérieur hiérarchique.

Enfin, dans les entreprises de plus de 250 salariés, il doit être procédé à la nomination **d'un référent à la déconnexion** dont le rôle est de sensibiliser les collaborateurs et les managers aux enjeux de la déconnexion et de diffuser les bonnes pratiques de la connexion responsable.

IV) Travail du dimanche et des jours fériés

Actuellement, il est prévu qu'en cas de travail exceptionnel du dimanche ou des jours fériés, la rémunération des cadres dont le temps de travail est décompté selon la modalité standard ou selon la modalité réalisation de mission est majorée de 100%.

La nouvelle rédaction de l'article redéfinit le caractère exceptionnel ou habituel du travail du dimanche et des jours fériés et étend la majoration de 100% en cas de travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés à toutes les catégories de salariés, mentionnant expressément une majoration de 100% de la rémunération journalière pour les salariés en forfait jours.

En cas de travail habituel du dimanche, le nouvel accord prévoit une majoration de 25% de la rémunération pour tous les salariés, étant précisé que pour les salariés en forfait jours, la majoration est de 25% de la rémunération journalière.

V) Interruption spontanée de grossesse

L'accord du 13 décembre 2022 relatif à l'interruption spontanée de grossesse prévoit un nouveau droit pour les femmes et leur conjoint ou conjointe, en lien avec l'interruption spontanée de grossesse.

Dorénavant, les salariées vivant une interruption spontanée de grossesse bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de deux jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Sous réserve d'être également salarié d'une entreprise de la branche, la personne liée à la mère bénéficie de ce congé dans les mêmes conditions.



Attention, nous vous alertons sur le fait qu'à ce jour aucun de ces accords n'a encore fait l'objet d'un arrêté d'extension. Autrement dit, ils ne s'appliquent qu'aux entreprises qui sont adhérentes au syndicat patronal signataire (Fédération SYNTEC).

Nous ne manquerons pas de vous informer lorsqu'un arrêté d'extension sera publié au Journal Officiel de la République et, par conséquent, lorsque l'accord concerné sera applicable à l'ensemble des entreprises de la branche.

Le pôle juridique - Social du Groupe BBM reste à votre entière disposition pour vous transmettre toute information complémentaire que vous pourriez souhaiter.