

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE DE LA CPPNI DE LA BRANCHE PERSONNEL NON-AVOCAT 2019 - 2020

Sommaire :

1. Bilan des accords collectifs d'entreprise

1.1	Durée du travail, répartition et aménagement des horaires	p 4
	I.1.1. Travail effectif	p 4
	I.1.2. Astreintes	p 4
	I.1.3. Équivalences	P 4
	I.1.4. Temps de pause	p 4
	I.1.5. Durée quotidienne maximale	p 5
	I.1.6. Durées hebdomadaires maximale	p 5
	I.1.7. Durée légale et heures supplémentaires	p 6
	I.1.8. Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine	p 7
	I.1.9. Horaires individualisés et récupération des heures perdues	p 7
	I.1.10. Travail d'équipe	p 7
	I.1.11. Convention de forfait	p 7
	I.1.12. Travail à temps partiel	p 8

1.2. Repos quotidien	p 8
1.3. Congés payés et autres congés	p 8
2. <u>Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</u>	
2.1. Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications	p 9
2.1.1. Répartition des effectifs de la branche	p 9
2.1.2. Méthode de classification des fonctions	p 9
2.2. Bilan de l'action de branche en matière de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle	
2.2.1. Accord Égalité Professionnelle	p 9
2.2.2. Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes	p 10
2.2.3. Etablissement des certificats de qualification professionnelle	p 10
3. <u>Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes</u>	
3.1. Accord Risques Psychosociaux	p 12

Préambule

L'article L. 2232-9 du Code du travail confie notamment à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) instituée au niveau de la branche la mission de réaliser un rapport annuel d'activité.

Ce rapport comprend un bilan des 14 accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI qui portent sur des thèmes définis par le législateur en matière de :

- Durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- Repos quotidien ;
- Jours fériés ;
- Congés payés et autres congés ;

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

Le présent rapport dresse le bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI en les déclinant par thème (I.), fait état du bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle (II.) et met en lumière les outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (III.).

I - Bilan des accords collectifs d'entreprise

1.1 Durée du travail, répartition et aménagement des horaires

1.1.1 Travail effectif

Les articles L. 3121-6 et L.3121-7 du Code du travail concernent le champ de la négociation collective en matière de travail effectif.

Ils traitent notamment de la question de la rémunération des temps de restauration et de pause, des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3 du Code du travail ou de l'assimilation de ces temps à du temps de travail effectif et des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 du Code du travail dépasse le temps normal de trajet qui peuvent être prévues par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

La Convention collective du Personnel non-avocat ne prévoit pas de dispositions spécifiques en la matière. Cette thématique n'a pas été traitée au cours de l'année 2019 par les accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche.

1.1.2 Astreintes

L'article L. 3121-11 du Code du travail prévoit notamment qu'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place des astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

L'article L. 3121-12 du Code du travail indique notamment qu'à défaut d'accord, les astreintes sont mises en place par l'employeur qui fixe le mode d'organisation et la compensation après information et consultation du comité social et économique.

La Convention collective du Personnel non-avocat ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

Au cours de l'année 2019, cette thématique n'a pas fait l'objet d'un accord collectif d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche.

1.1.3 Equivalences

Le régime d'équivalence est défini par l'article L. 3121-13 du Code du travail comme un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.

La Convention collective du Personnel non-avocat ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière et les accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI de la branche au cours de l'année 2019 ne concernent pas cette thématique.

1.1.4 Temps de pause

L'article L. 3121-16 du Code du travail prévoit que dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives. En application de l'article L.3121-17 du Code du travail, une convention ou un

accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.

La Convention collective du Personnel non avocat prévoit une disposition en matière de temps de pause.

En revanche, deux accords collectifs d'entreprise conclus en 2019 précisent des temps de pauses

- d'une durée de 20 minutes pour l'un
- d'une durée de 30 minutes pour le second

Ces mesures s'inscrivent dans une démarche d'amélioration des conditions de travail des salariés qui en sont bénéficiaires.

1.1.5 Durée quotidienne maximale

L'article L. 3121-18 du Code du travail prévoit qu'en dehors de trois exceptions, la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures.

Parmi ces exceptions figure l'article L. 3121-19 du Code du travail qui dispose qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

La Convention collective du Personnel non avocat (avenant 57) prévoit :

- **« l'horaire de travail d'une semaine sur l'autre ne peut excéder 44 heures hebdomadaires sur 10 semaines consécutives ou non. Les périodes hautes se compensent avec les périodes basses dans le cadre d'une période de 12 mois. »**
- **La durée hebdomadaire du travail ne doit pas excéder en moyenne annuelle la durée légale en vigueur par semaine travaillée »**

Concernant les accords collectifs d'entreprise transmis au cours de l'année 2019 à la CPPNI, un accord d'entreprise fait état de la possibilité de dépasser la durée maximale quotidienne de travail effectif en la portant à douze heures par jour, 46 heures par semaine sur 12 semaines consécutives comprenant 6 samedis par an.

Cet accord déroge à la convention collective.

1.1.6 Durées hebdomadaires maximales

L'article L. 3121-23 du Code du travail dispose qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculées sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de quarante-six heures.

La Convention collective du Personnel non avocat (avenant 57) prévoit :

- « **L'horaire de travail d'une semaine sur l'autre ne peut excéder 44 heures hebdomadaires sur 10 semaines consécutives ou non. Les périodes hautes se compensent avec les périodes basses dans le cadre d'une période de 12 mois.** »
- **La durée hebdomadaire du travail ne doit pas excéder en moyenne annuelle la durée légale en vigueur par semaine travaillée »**

Concernant les accords collectifs d'entreprise transmis au cours de l'année 2019 à la CPPNI, un accord d'entreprise fait état de la possibilité de dépasser la durée maximale quotidienne de travail effectif en la portant à douze heures par jour 46 heures par semaine, sur 12 semaines consécutives comprenant 6 samedis par an.

La convention collective du Personnel non avocat n'a pas prévu le dépassement de l'horaire légal.

En revanche, les accords collectifs d'entreprise transmis au cours de l'année 2019 à la CPPNI prévoient des dispositions en la matière.

1.1.7 Durée légale et heures supplémentaires

En application de l'article L. 3121-27 du Code du travail, la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

La Convention collective du Personnel non avocat prévoit une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures par semaine, par l'attribution de jours de repos (RTT) sur l'année permettant de respecter l'horaire légal de 35 heures par semaine (article 2 et 3-1 de l'avenant 57)

Concernant les heures supplémentaires, l'article L. 3121-28 du Code du travail dispose que toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

La Convention collective du Personnel non avocat prévoit que les heures supplémentaires donneront lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé à 15 % pour les quatre premières, chacune des quatre heures suivantes donnant lieu à une majoration de 25 %, les heures suivantes donnant lieu à une majoration de 50 %.

Pour les cabinets de 20 salariés au plus, la majoration des quatre premières heures supplémentaires est fixée à 10 %.

Il est important de noter qu'en application de l'article L. 3121-33 du Code du travail, le contingent d'heures supplémentaires est fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

La convention collective du Personnel non avocat prévoit (article 1- avenant 73) :

- ***Un contingent d'heures supplémentaires fixé à 160 heures par an et par salarié.***

Parmi les accords collectifs d'entreprise transmis au cours de l'année 2019, 4 accords d'entreprise dérogent au contingent d'heures supplémentaires prévu par la convention collective en le portant à :

Un accord à 220 heures par an et par salarié

Un accord à 230 heures par an et par salarié

Un 3^{ème} accord à 240 heures par an et par salarié

Le 4^{ème} par référendum à 320 heures par an et par salarié.

1.1.8 Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

L'article L. 3121-44 du Code du travail prévoit la possibilité par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche de définir les modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

La Convention collective du Personnel non avocat prévoit des dispositions spécifiques en la matière ci-dessus rappelées.

Cependant, cinq accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche au cours de l'année 2019 précisent le cadre de l'annualisation du temps de travail prévu par la convention collective conformément à l'article 3-1 de l'accord du 17 novembre 1999.

1.1.9 Horaires individualisés et récupération des heures perdues

Les articles L. 3121-48 et suivants du Code du travail concernent les horaires individualisés et la récupération des heures perdues. Le législateur a notamment instauré la possibilité, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche de prévoir les limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre lorsqu'est mis en place un dispositif d'horaires individualisés mais également de fixer les modalités de récupération des heures perdues.

La Convention collective du Personnel non avocat ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

1.1.10 Travail d'équipe

La convention collective ne prévoit aucune disposition spécifique sur le travail d'équipe.

1.1.11 Conventions de forfait

L'article L. 3121-63 du Code du travail dispose que les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

La Convention collective du Personnel non avocat ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

Parmi les accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche au cours de l'année 2019, 6 accords concernent les conventions de forfait. Qu'il s'agisse de forfaits annuels en heures ou en jours, leurs modalités de mise en œuvre sont détaillées au sein de ces accords. Il est ainsi possible de noter que dans le cadre des forfaits jours,

en fonction des structures, le nombre de jours travaillés est 218 jours (à l'exception d'un accord de 205 jours) et peuvent par renonciation à jours de repos atteindre jusqu'à 235 jours de travail.

Ces accords prévoient un droit à la déconnexion.

1.1.12 Travail à temps partiel

L'article L. 3123-1 du Code du travail définit comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein.

Sauf accord de branche, la durée du travail à temps partiel ne peut être inférieure à 24 heures par semaine.

Deux accords d'entreprise transmis à la CPPNI au cours de l'année 2019 traitent de cette thématique dans le cadre de l'article 7.9 de l'accord conventionnel du 17 Novembre 2019 (temps partiel annualisé).

1.2 Repos quotidien

Conformément à l'article L.3131-1 du Code du travail tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Toutefois, l'article suivant du même Code ouvre le champ à la négociation collective et dispose qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut une convention ou un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien dans des conditions prévues par décret notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées. La Convention collective de la Mutualité ne fixe pas de règle en matière de repos quotidien.

En sus des dispositions précitées, l'article L.3131-3 du Code du travail prévoit qu'en l'absence d'accord, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, il peut être dérogé à la durée minimale de repos quotidien dans les conditions définies par décret.

Durant l'année 2019, la CPPNI a reçu 6 accords conformes aux dispositions légales.

1.3 Congés payés et autres congés

Durant l'année 2019, la CPPNI a reçu un accord traitant de la question des congés payés et autres congés dérogeant à la période de référence en adoptant l'année civile.

Les accords conclus dans les différents domaines listés ci-dessus ont un impact limité sur :

- **Les conditions de travail des salariés de la branche en ce que la majorité d'entre eux n'a pas pour finalité à restreindre les droits octroyés à ces salariés par le Code du travail et la Convention collective ;**
- **La concurrence au sein du secteur au regard de leur portée juridique relativement limitée.**
- **8 accords sur 13 ont été adoptés par référendum.**

II - Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

2.1 Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications

2.1.1 Répartition des effectifs de la branche par classification

76 % d'employés et techniciens*

24 % de cadres*

2.1.2 Méthode de classification des fonctions

✦ Avenant 50 de la convention collective

Les partenaires sociaux de la branche ont mis en place dans le cadre de la Convention collective nationale un dispositif de classification reposant sur le principe des critères classants avec des précisions

- sur les emplois repaires portant notamment sur la reconnaissance de la formation continue.
- 4 niveaux
- 2 filières (technique et administrative)

2.2 Bilan de l'action de branche en matière de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle

2.2.1 Accord Égalité Professionnelle

✦ Accords de la branche

Un premier accord du 16 décembre 2011 a marqué la volonté commune des partenaires sociaux de formaliser une politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Un deuxième accord du 2 juin 2017 s'inscrit dans la continuité de cet objectif au regard des évolutions législatives, notamment de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que les employeurs ont un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les disparités de traitement et les stéréotypes.

Cet accord rappelle les dispositions légales selon lesquelles :

« *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

2.2.2 Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes

✦ Répartition sexuée des effectifs



2.2.3 Etablissement des certificats de qualification professionnelle

✦ Evolution des parcours par la formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont rappelé leur attachement au respect des politiques de branche conduites sous l'impulsion de la CPPNI et le pilotage de la CPNEFP, laquelle constitue l'instance paritaire de prise de décisions pour la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

La branche a négocié 4 accords en 2019.

- L'accord du 15 mars 2019 confirmant la désignation de l'opérateur de compétences ;
- L'avenant 126 du 15 mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle ;
- L'accord du 18 octobre 2019 réglant les modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP du personnel salarié des cabinets d'avocats.
- L'accord du 29 novembre 2019 sur la formation professionnelle

✦ Accord du 15 mars 2019 confirmant la désignation de l'opérateur de compétences ;

Les partenaires sociaux ont confirmé la désignation de l'OPCOEP comme opérateur de compétences de la branche du personnel non avocat.

✦ Accord 126 du 15 mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont fixé à 0,35 % de la masse salariale la contribution conventionnelle à la formation du personnel des cabinets d'avocat de 1 à 299 salariés.

✦ Accord CPNEFP du 18 octobre 2019

Par cet accord, les signataires réaffirment leur attachement au respect des politiques de branche conduites sous l'impulsion de la CPPNI et le pilotage de la CPNEFP, laquelle constitue l'instance paritaire de prise de décisions pour la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ayant la volonté de préserver l'autonomie de la branche, les parties prenantes à l'accord sont soucieux à la fois :

- de promouvoir les métiers, certifications et emplois dans la branche ;
- d'améliorer l'accès à la formation des salariés de la branche ;

- d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution afin de le préserver ;
- de s'investir davantage dans une politique de certification de branche ;
- de promouvoir l'accès des jeunes par le biais de l'alternance ;
- de maîtriser le dispositif de formation professionnelle de la branche,

Pour réaliser ces objectifs, les signataires ont décidé de promouvoir le rôle de la CPNEFP en redéfinissant sa composition et son fonctionnement, en élargissant ses missions, en créant une commission alternance et une commission certification et en assurant ses moyens dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels.

La CPNE FP a décidé de jouer un rôle plus important et de développer une politique de branche en matière de certification professionnelle.

Sa motivation tient au nouveau contexte de la formation (enjeux mais également contraintes législatives et réglementaires, augmentation des contraintes de structuration de cette activité), mais également à l'environnement évolutif de la branche (rapprochement des branches notamment).

Sa volonté réside notamment dans une plus grande structuration des acteurs et une meilleure articulation.

C'est la raison pour laquelle la CPNEFP a décidé que les formations pour être certifiées seraient déposées au RNCP ou au REPERTOIRE SPECIFIQUE par l'ADDSA

Sont concernés notamment les titres professionnels suivants :

- Le titre de secrétaire juridique au RNCP renouvelé par France Compétences
- Le titre d'assistant(e) juridique en cours de renouvellement par France Compétences
- Le CQP de Juriste en cours d'instruction à France Compétences
- Et l'inscription du 3^{ème} cycle au répertoire spécifique à déposer après agrément du renouvellement du titre d'assistant.e juridique.

[Accord Formation Professionnelle du 29 novembre 2019 en cours d'extension](#)

Les partenaires sociaux ont rappelé leur action historique en matière d'actions de formation centrées sur la mise en pratique des connaissances acquises.

La formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des cabinets et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des cabinets par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la meilleure qualification des salariés.

Les parties signataires considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle et devant participer à la sécurisation de leur parcours professionnel. Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non

seulement des besoins en qualification de son cabinet ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses compétences.

Fin 2019, la branche (*source OMPL*) comptait 42 000 salariés, avec une tendance à la baisse. Ces salariés évoluent dans une économie de services, dans le cadre d'activités faisant l'objet d'une forte régulation juridique.

Ces salariés exercent leur activité dans 68 % des cas dans des entreprises de moins de 20 salariés. 74,2 % des salariés sont employés dans des établissements de moins de 20 salariés.

III - Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

3.1 Accord Risques Psychosociaux

Par un premier accord du 1^{er} juillet 2011, les partenaires sociaux de la branche ont manifesté leur volonté de s'inscrire dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et de l'accord sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

Un deuxième accord du 6 juin 2018 a pour objet :

- D'impliquer l'ensemble des instances consultatives ou opérationnelles de la structure ;
- D'augmenter la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux par l'employeur et les salariés ;
- D'engager une démarche de prévention globale impliquant l'ensemble des acteurs internes et externes de la structure ;
- De promouvoir des outils de détection des facteurs de risques et de leurs effets sur la santé

Son objectif est de poursuivre le processus d'amélioration continue en matière de prévention des risques psychosociaux.

A l'exception des dispositions particulières figurant dans ce rapport, les accords reçus par la CPPNI sont conformes aux dispositions de la convention collective et de l'accord interprofessionnel dans lequel s'inscrit celui de la branche.