

NUM. 172 | FEVRIER 2022

# LA LETTRE DES CADRES



Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



## Entreprise de plus de 50 salariés : l'index de l'égalité professionnelle doit être publié d'ici le 1er mars.

L'obligation d'établir un index de l'égalité professionnelle concerne désormais toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Celles-ci doivent publier l'index sur leur site internet le 1er mars 2022 au plus tard !

Pour rappel : cet index permet aux entreprises de **mesurer l'écart de rémunération** entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

L'index d'égalité aboutit à **une note sur 100 points**, calculé à partir de 4 ou 5 indicateurs en fonction de la taille de l'entreprise. En deçà d'une note de 75/100, l'entreprise doit prendre des mesures correctives par accord, ou, si la négociation échoue, par mesure unilatérale. L'objectif est alors de diminuer les écarts dans un délai de 3 ans.

**La CFTC Cadres a accueilli positivement l'index d'égalité mais celui-ci est encore loin d'être parfait.** La pondération des différents critères permet en effet à un employeur d'obtenir, malgré des inégalités évidentes, une bonne note. Une entreprise qui ne respecte par exemple pas son obligation d'augmenter les salariées à leur retour de congé maternité peut obtenir une note supérieure à 75. De plus, l'index égalité est encore trop « permissif » pour les entreprises et instaure un « seuil de pertinence » de 5 % qui est en réalité un seuil de tolérance justement intolérable.

En 2021, la note moyenne des entreprises de 1.000 salariés ou plus était de 88 et de 85 dans les entreprises de taille moyenne (entre 250 et 1.000 salariés). Faut-il en déduire qu'il n'y existe aucun problème d'égalité salariale et professionnelle ? **Les directions seront tentées de s'abriter derrière l'index**, et de s'en servir pour afficher de bons résultats et minimiser le travail à réaliser. **Le CSE peut ici jouer un rôle important** en faisant ressortir les indicateurs les moins bons et les axes de progression via la base de données économiques, sociales et environnementale (BDESE). Par ailleurs, une bonne note à l'index ne dispense pas de négocier sur le thème de l'égalité professionnelle, bien plus vaste !

## Dépassement du forfait-jours : ai-je le droit à une majoration de salaire même sans accord ?

Les salariés en forfait-jours sont généralement soumis à un forfait de 218 jours par an.

Parmi eux, une immense majorité sont des cadres dont la durée moyenne de travail atteint 44,6 heures par semaine et même 50 heures par semaine pour 4 cadres sur 10.

Malgré les risques avérés pour la santé de ces salariés, **il est pourtant possible légalement de renoncer à une partie de ses jours de repos jusqu'à atteindre un plafond légal de 235 jours de travail.**

Ce mécanisme de "rachat des jours de repos", prévu par le Code du travail à l'article L. 3121-59, doit heureusement donner lieu à une **majoration de rémunération qui ne peut être inférieure à 10 %**. Concrètement, il suffit de conclure un avenant à la convention de forfait et d'y déterminer le taux de majoration (en respectant le minimum légal de 10 %). Cet avenant peut d'ailleurs être reconduit chaque année.

**Mais que se passe-t-il lorsque le dépassement du forfait n'a donné lieu à aucun accord particulier entre le salarié et son employeur ?** Une situation qui se produit bien trop souvent en pratique.



La Cour de cassation répond dans un arrêt du 26 janvier dernier : **"en l'absence de conclusion d'un tel accord, le juge fixe, dans le respect du montant minimum de 10 %, le montant de la majoration applicable à la rémunération due en contrepartie du temps de travail excédant le forfait"**.

Finalement, peu importe qu'aucun avenant de « rachat de jours » n'ait été signé puisque dans la mesure où l'employeur avait payé les jours accomplis au delà du forfait, cela revenait à convenir d'une **renonciation aux jours de repos via un accord tacite**.

Quant au **montant de la majoration**, les juges ont estimé concernant ce cadre d'une filiale de l'entreprise Suez que le taux était de **25 %** confirmant ainsi que le taux de 10 % minimum pouvait être dépassé en fonction de la situation de l'entreprise.

Pour la **CFTC Cadres** il est **nécessaire d'encadrer plus strictement les dépassements de forfait** car compte tenu du lien de subordination, il est difficile de s'opposer à une demande de son employeur de renoncer à une partie de ses jours de repos.

Soc. 26 janvier 2022 n° 20-13.266

## Le saviez-vous ?

**Une durée excessive de travail augmente les risques de maladies cardiovasculaires.**

D'après une vaste étude de la revue médicale The Lancet, travailler plus de 40 heures par semaine fait augmenter le risque de maladies cardiovasculaires.

**Travailler plus de 55 heures par semaine pourrait ainsi augmenter de 33 % le risque de faire un AVC** et de 13 % celui de développer une maladie des coronaires (artères du cœur) par rapport à un travail hebdomadaire de 35 à 40 heures.

L'étude montre aussi que le risque augmente avec la durée du travail :

- 10 % de plus entre 41 et 48 heures
- 27 % de plus entre 49 et 54 heures
- 33 % au delà de 55 heures

-----  
**Pourcentage de salariés travaillant plus de 50 heures par semaine :**

- France : 8,7 %
- Allemagne : 5,6 %
- Pays-Bas : 1 %



## L'emploi salarié a augmenté de 3,3 % en 2021. Une hausse de l'emploi en trompe l'œil ?



D'après les derniers chiffres de la DARES, l'économie française a créé 648.200 emplois salariés en 2021 (+ 3,3 %), permettant ainsi à l'emploi de regagner et même de dépasser, ses niveaux d'avant crise sanitaire (+1,5 % par rapport à 2019). Ces bons chiffres pour l'emploi s'expliquent, au-delà du rebond économique dont témoigne l'augmentation du PIB, par une forte croissance de l'intérim.

A y regarder de plus près, cette dynamique est essentiellement portée par le boom qu'a connu l'emploi intérimaire qui dépasse désormais largement son niveau d'avant crise (+ 8,2 % par rapport à 2019). Plusieurs explications peuvent être avancées. Par exemple le recrutement en masse de l'Assurance-maladie pour le traçage des cas contacts, plus généralement les remplacements liés aux salariés malades ou devant s'isoler, la multiplication des plateformes logistiques grandes consommatrices d'intérimaires, ou encore la croissance du BTP.

Une autre tendance, cette fois encouragée par la CFTC Cadres, peut aussi expliquer en partie ces bons chiffres : l'utilisation record de contrats d'apprentissages en 2021 avec 720.000 contrats signés en 2021. De plus en plus prisé pour les métiers à haute valeur ajoutée, l'apprentissage peut réellement être considérée comme une voie d'excellence !

*Dares, Indicateurs n°8 février 2022*

## Lanceurs d'alerte : une nouvelle loi vient renforcer leur protection



La proposition de loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a été définitivement adoptée. Elle permet notamment de réaliser un signalement externe sans passer au préalable par un canal interne et améliore la protection contre les "représailles". Retrouvez [notre dossier](#) dans la revue [Cadres CFTC n°167](#).

## Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



[www.cftc-cadres.fr](http://www.cftc-cadres.fr)



@CftcCadres

### Votre prochain Webinaire CFTC Cadres



**Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise**



QR code pour accéder au webinaire. Retrouvez le lien pour participer sur notre site internet [www.cftc-cadres.fr](http://www.cftc-cadres.fr)



**31 mars  
2022**



**10h30  
12h**



@CftcCadres



Cftc Cadres  
Ugica



[www.cftc-cadres.fr](http://www.cftc-cadres.fr)

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉ [ugica@cftc.fr](mailto:ugica@cftc.fr)

☎ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma  
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé

CPPAP n° 1007 S 06214



Syndicat

**cftc**  
Cadres