

Matinale Perspective 2023 de l'emploi : focus sur les jeunes cadres



La Matinale Perspective 2023 de l'emploi cadre propose aux RH, dirigeants d'entreprises et managers de se familiariser avec les tendances et les enjeux du marché de l'emploi, ce jeudi 13 juillet. Au cours de cette matinée, un focus particulier sera accordé aux jeunes cadres.

Dans un contexte où les entreprises font face à des difficultés de recrutement croissantes, la Matinale Perspective 2023 de l'emploi cadre propose aux RH, dirigeants d'entreprises et managers de se familiariser avec les tendances et les enjeux du marché de l'emploi. Cette matinée d'information et d'échanges permettra une mise à jour des pratiques RH pour anticiper les défis à venir et attirer les talents.

La Matinale Perspective 2023 de l'emploi cadre s'adresse à tous les publics recruteurs, y compris les dirigeants et les managers, qui souhaitent se tenir informés des dernières tendances du marché de l'emploi et ajuster leurs pratiques RH en conséquence. Que vous soyez en charge du recrutement, de la gestion des talents ou du développement organisationnel, cette Matinale propose de vous fournir les connaissances et les perspectives nécessaires pour prendre des décisions proactives.

Écrit par le 5 juillet 2024

Au cours de cette Matinale, guidée et animée par un consultant Apec spécialiste des entreprises, un focus particulier sera accordé aux jeunes cadres, dont les aspirations et le rapport au salariat évoluent rapidement.

Jeudi 13 juillet, inscription en cliquant [ici](#).

Le télétravail est devenu incontournable pour les cadres



Facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail, le télétravail est un critère que les cadres prennent en compte que ce soit pour sélectionner des offres d'emploi ou pour en négocier les modalités lors des entretiens de recrutement. Pour autant, leurs attentes en matière de QVT ne

Ecrit par le 5 juillet 2024

se limitent pas à la possibilité de télétravailler.

Le télétravail, un critère de plus en plus recherché par les cadres

Le télétravail devient un enjeu important lors des recrutements : 1 cadre en emploi sur 2 serait réticent à rejoindre une entreprise ne proposant pas de télétravail (+ 6 points par rapport à 2021) et un quart des cadres exclurait totalement cette perspective. Les entreprises en prennent lentement conscience. Alors que [22 % d'entre elles estimaient en 2021](#) que ne pas proposer de télétravail constituait un frein au recrutement de cadres, elles sont désormais 33 % à le penser. Les avis diffèrent encore assez fortement entre les grandes entreprises, qui partagent très majoritairement cette opinion (64 %), et les PME (33 %) et TPE (32 %), qui demeurent une minorité à le penser.

Dès l'offre d'emploi ou lors de la négociation en entretien

Dans les offres d'emploi cadre, les entreprises mentionnent un peu plus les possibilités de télétravail que par le passé : plus d'1 offre d'emploi sur 4 publiée sur apec.fr précise le rythme possible de télétravail, contre moins d'1 sur 10 début 2021. Toutefois, elles privilégient encore souvent le fait d'en parler lors des entretiens, concevant le télétravail comme un élément pouvant emporter la décision des cadres dans un marché en forte tension, comme s'il s'agissait d'un avantage concédé au salarié plutôt qu'un critère susceptible d'influer sur l'acte de candidature. Le télétravail est d'ailleurs également devenu un facteur de négociation pour les cadres : plus d'un quart d'entre eux n'hésitent pas, lors d'un processus de recrutement, à négocier le nombre de jours de télétravail.

Le télétravail : déclencheur de nouvelles attentes en matière de qualité de vie au travail

Le télétravail est devenu un véritable enjeu dans les processus de recrutement des cadres parce qu'il incarne aujourd'hui le [sujet de la qualité de vie au travail](#). Mais s'il est une avancée indéniable en la matière, il n'en est pas l'outil exclusif. Il n'influe pas ou peu sur le contenu du travail et ne règle pas entièrement deux autres dimensions importantes, à savoir les conditions de travail et la capacité d'expression et d'action. Aussi, les cadres expriment-ils des attentes afin d'accroître la souplesse dans l'organisation du travail, améliorer encore l'équilibre de vie - en encadrant par exemple les horaires et notamment ceux de réunions -, renforcer les capacités d'expression et d'action des cadres, que ce soit à travers le management participatif, la co-construction de la stratégie ou l'actionnariat salarié.

Saga 'forfaits jours' : la recherche de

Ecrit par le 5 juillet 2024

l'immunité



Denis Alliaume, avocat au sein du **cabinet d'avocat avignonnais Axio**, revient sur la complexité des 'forfaits jours' largement utilisés pour la durée de travail des cadres.

Le régime des forfaits jours a été mis en place par les lois Aubry de l'an 2000. Ce régime unique en Europe est largement utilisé pour la durée du travail de nombreux cadres français. Derrière l'apparente facilité du système, se cache une complexité juridique.

La mise en place d'un forfait jours est subordonnée à la conclusion :

- d'une convention ou d'un accord collectif de branche ou d'entreprise
- d'une convention individuelle contractuelle avec chaque salarié concerné

Nombreux accords de branches invalidés

Une jurisprudence abondante de la Cour de cassation est venue analyser la validité des accords collectifs instituant la convention de forfait. Ainsi de nombreux accords de branches ont été invalidés par la Cour de cassation. Celle-ci estimant que ces accords collectifs n'assuraient pas la protection de la sécurité et la santé des salariés. Un nouvel épisode de cette saga judiciaire est un arrêt du 13 octobre 2021 (Cass Soc 13/10/21n°19-20.561), dans lequel la Cour de cassation est venue apprécier les dispositions de

Ecrit par le 5 juillet 2024

convention collective nationale du Crédit agricole.

Si cet accord de branche prévoyait bien :

- le nombre de jours fixe travaillés dans l'année pour un droit complet à congés payés- le contrôle des jours travaillés et des jours de repos dans le cadre d'un bilan annuel
- un suivi hebdomadaire afin de vérifier le respect des règles légales et conventionnelles en matière de temps de travail, notamment les 11h de repos quotidien.

Néanmoins, il n'instituait pas de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable de travail. La Cour en conclut que cet accord n'est pas de nature à garantir « que l'amplitude et la charge de travail reste raisonnable et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle » Cette décision rappelle la particulière vigilance requise lors de la rédaction d'accords collectifs organisant le temps de travail en forfaits jours.

Garanties insuffisantes par les tribunaux ?

Une analyse de l'accord de branche est donc nécessaire et si les conditions fixées sont insuffisantes, il conviendra d'envisager la signature d'un accord d'entreprise pour y pallier. Le Législateur a été sensibilisé par le caractère fragile du dispositif s'appuyant sur un accord de branche dont les garanties conventionnelles pourraient être considérées insuffisantes par les tribunaux.

La loi 'Travail' du 8 août 2016 a justement aménagé un dispositif 'béquille' permettant à l'employeur, dont l'accord collectif est insuffisant en matière de suivi de la charge de travail, de compenser ces carences, lui permettant de sécuriser lui-même le régime sans être tributaire des partenaires sociaux de la branche.

Il faut dans ce cadre :

- établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ;
- s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- organiser, au moins une fois par an, un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.

Exigence du respect des obligations

Il conviendra bien évidemment ensuite de respecter l'ensemble de ces engagements. Les faits ayant donné lieu à l'arrêt du 13 octobre 2021, opposant un Cadre au Crédit agricole, étant intervenus avant la Loi 'Travail' d'août 2016, l'employeur n'a pu bénéficier du dispositif 'béquille' permettant de sécuriser l'accord de branche incomplet. Ce nouvel épisode de la saga des forfaits jours rappelle l'exigence du respect des obligations dans la mise en œuvre du dispositif.

[Denis Alliaume](#)

Quelles perspectives de recrutement pour 2021 ? L'Apec informe



L'[Apec Avignon](#) organise une matinale le 3 juin de 10h à 11h45 avec pour thème : quelles perspectives de recrutement dans votre région pour 2021 ? Au programme : bilan de l'année 2020 en France et dans la Région Sud ; prévisions régionales pour 2021 et tour des clés pour recruter dans ce contexte incertain.

La crise sanitaire a profondément impacté les tendances de recrutement sur le marché de l'emploi. La conjoncture économique demeure tributaire de la situation sanitaire et des mesures régissant l'activité des entreprises, toutes tailles confondues. Les prévisions, particulièrement difficiles en ce moment, sont nécessaires pour donner des repères concrets.

Chaque matinale est régionalisée. Elle présente les éléments de conjoncture d'une région. Vérifiez lors de votre inscription la région pour laquelle vous voulez vous inscrire. Inscriptions, [cliquez ici](#).

L.M.