

Point actualité

L'ANI du 28 février 2020 sur l'encadrement est étendu

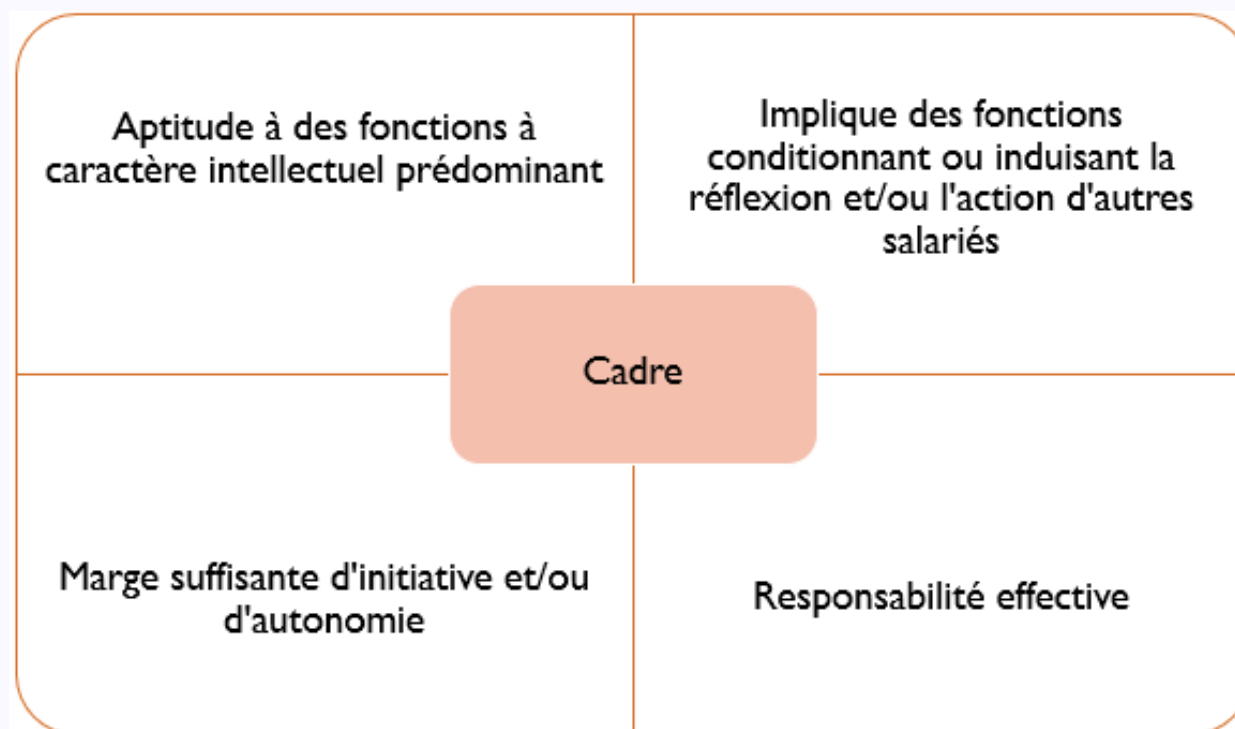
22/10/2021

Arrêté du 17/09/2021 - JO du 29/09/2021

L'ANI du 28 février 2020 : les points clés



Une nouvelle définition du salarié "cadre"



Champ d'application de l'ANI du 28 février 2020

Nouvelle définition de l'encadrement applicable	Nouvelle définition de l'encadrement non applicable
En l'absence d'accord de branche proposant une autre définition de la notion d'encadrement.	Au champ d'application de l'ANI du 17/11/2017 sur la prévoyance des cadres et de l'ANI du 12/07/2011 sur l'APEC.
	En matière d'élections prud'homales (la notion d'encadrement est définie par l'article L.1441-14 en référence à l'article L.1423-1-2 du code du travail).



Maintien des garanties de prévoyance des cadres et assimilés

L'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 n'est pas remis en cause par celui du 28 février 2020 et reste donc en vigueur.



Maintien des dispositions relatives à l'APEC

L'accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 n'est pas remis en cause par celui du 28 février 2020 et reste donc en vigueur.



Éthique professionnelle

L'accord réaffirme, au profit des cadres, leur liberté d'expression et leur droit de retrait. Il invite les employeurs à adopter des chartes éthiques sur ces sujets.

Attention : ces chartes devront faire l'objet d'une information du CSE.

L'ANI encourage également le développement d'outils permettant l'accès des salariés à des espaces de dialogue professionnel.



Délégation de pouvoir et assistance en cas de poursuites pénales

L'ANI encourage l'employeur à proposer son aide et son assistance au salarié qui, dans le cadre d'une délégation de pouvoir, fait l'objet de poursuites pénales.



Certificat "CléA Manager"

L'ANI prévoit la création d'un certificat dit "CléA Manager" par Certif'Pro, relatif à la formation managériale. Celle-ci devrait comprendre, a minima, un module relatif à la gestion du travail à distance.



Droit à la déconnexion

L'ANI rappelle que le droit à la déconnexion doit être effectif.

Il attire particulièrement l'attention sur les cadres en forfait-jours et sur la nécessité d'un entretien annuel pour évoquer leur charge de travail.



Lutte contre les inégalités homme-femme

L'ANI développe trois leviers de lutte contre les inégalités salariales et d'accès aux responsabilités:

- des actions de formation à l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes;
- des actions de formation portant sur l'égalité professionnelle, en particulier à destination des managers;
- l'instauration d'un système de candidatures mixtes pour les procédures de recrutement et promotion interne.

Enfin, l'accord appelle à renforcer la vigilance s'agissant de la lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel au travail.