



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

PME

Question écrite n° 40984

Texte de la question

Au moment où le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie plaide pour de nouveaux aménagements sur la loi dite des 35 heures, Mme Valérie Pécresse attire l'attention de M. le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale sur les assouplissements légaux qu'il serait nécessaire de faire en faveur des PME qui emploient exclusivement des ingénieurs et des cadres. En effet, ces entreprises sont soumises aux dispositions de la loi dite « Aubry II », dont l'article 11 plafonne le nombre de jours travaillés à 217 par an. Or, à l'expérience, cette disposition législative s'avère perverse. Les employés de ces entreprises qui, certes, ne travaillent plus que 217 jours par an, sont obligés, pour parvenir au même rendement, d'effectuer plus d'heures dans leur journée ou leur semaine de travail. Les conséquences de cette limitation autoritaire à 217 jours de travail par an provoquent ainsi l'effet inverse de ce qui était escompté : les ingénieurs et cadres des PME travaillent moins de jours dans l'année mais leurs journées de travail sont plus longues et donc plus exténuantes. Cet exemple montre la nécessité d'envisager de nouveaux aménagements légaux qui permettent enfin le « cas par cas ». Elle souhaiterait connaître la position du Gouvernement sur ce sujet. - Question transmise à M. le ministre délégué aux relations du travail.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur l'impact des dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatives à l'instauration pour les cadres de conventions individuelles de forfait en jours. L'honorable parlementaire fait à cet égard observer que ces dispositions, en limitant le nombre de jours de travail de certains cadres à 217 par an, ont eu pour conséquence un allongement des journées de travail et par suite une fatigue accrue pour ces salariés. La loi du 19 janvier 2000 a mis en place des dispositions spécifiques en matière de durée du travail pour les cadres. Jusqu'à cette date, le code du travail ne comportait que des dispositions communes à l'ensemble des salariés. Mais un écart grandissant entre le droit applicable et la réalité des faits - lié à la spécificité du travail des cadres et à l'autonomie dont ils disposent - ayant été constaté, le législateur a introduit des modalités particulières de décompte du temps de travail pour ces salariés. Trois catégories de cadres ont à cet égard été distinguées : les cadres dirigeants, les cadres occupés selon un horaire collectif et les autres cadres ne relevant pas des deux catégories précédentes. Les conventions individuelles de forfait en jours évoquées par l'honorable parlementaire permettent la rémunération des cadres sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement. La durée du travail est alors comptabilisée en jours et non plus en heures. Ce forfait s'adresse uniquement aux cadres mentionnés à l'article L. 212-15-3 III du code du travail, c'est-à-dire ceux ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 4 mars 1947. Il s'agit de cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée compte tenu de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Ces salariés doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Or, la durée annuelle du travail des cadres avant la mise en place de la réduction du temps de travail se situait autour de 230 jours par an, le législateur a donc permis aux cadres concernés, en fixant un plafond maximal annuel de 217 jours, souvent abaissé par les accords conclus, de bénéficier d'un nombre significatif de jours de congés

supplémentaires. La possibilité de conclure de telles conventions doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Elle est ensuite mise en place contractuellement. Cet accord doit déterminer le nombre de jours travaillés, ainsi que les catégories de salariés concernés. Il doit par ailleurs notamment indiquer les conditions de contrôle de son application ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. A titre d'exemples, certains accords prévoient, afin d'apprécier la charge de travail de ces salariés, l'instauration d'un entretien individuel avec le salarié, un système d'autodéclaration des horaires par le salarié, la limitation de la durée du travail à 10 heures par jour ou encore la fixation d'un repos quotidien supérieur au repos quotidien légal. Il est donc loisible aux partenaires sociaux de prévoir, lors de la mise en place de conventions de forfait en jours, des dispositions visant à mieux encadrer le dispositif afin de garantir aux cadres concernés une amplitude journalière raisonnable. En tout état de cause, le code du travail prévoit que les règles générales relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire leur sont applicables.

Données clés

Auteur : [Mme Valérie Pécresse](#)

Circonscription : Yvelines (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 40984

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : emploi

Ministère attributaire : relations du travail

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 8 juin 2004, page 4183

Réponse publiée le : 5 octobre 2004, page 7801