



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

## durée du travail

Question écrite n° 29334

### Texte de la question

Mme Geneviève Gaillard attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sur les vives inquiétudes suscitées par le projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. En effet, ce texte modifie de façon importante la gestion du temps de travail et pourrait avoir des conséquences redoutables pour les salariés en général et les cadres en particulier. Les dispositions relatives à la convention de forfait en jours sur l'année suppriment la nécessité d'obtenir l'accord individuel écrit des salariés, ils n'auront donc plus le choix et devront sous pression des directions, passer au forfait en jours. Il sera de plus en plus difficile pour ces salariés de trouver un réel équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les objectifs imposés seront de plus en plus élevés, il faudra travailler plus pour vivre moins bien. Le projet de loi permet également à l'employeur de fixer unilatéralement le nombre maximum de jours à travailler, il pourra être supérieur à ce qu'il est aujourd'hui. De plus, ce texte favorise le gré à gré entre l'employeur et le salarié et l'individualisation des durées du travail tout en donnant des souplesses aux employeurs sans donner beaucoup de visibilité aux salariés en matière de prévision d'activité. Aussi, face aux fortes préoccupations exprimées par les salariés conscients du formidable recul en matière de législation sociale dont ils feront les frais, elle lui demande de bien vouloir lui indiquer s'il entend revenir sur son choix de privilégier l'entreprise aux dépens des salariés.

### Texte de la réponse

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant sur la rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail a réformé le régime des forfaits en jours en l'entourant de nouvelles garanties pour les salariés, sur le plan de la conclusion comme de l'exécution de la convention de forfait. Concernant la conclusion d'une convention de forfait, les nouvelles garanties comprennent l'obligation de requérir l'accord du salarié ainsi que l'établissement d'une telle convention par écrit. Ces règles jusqu'alors jurisprudentielles sont désormais inscrites dans le code du travail à l'article L. 3121-40. Un grand nombre de règles encadrant la conclusion des conventions de forfait demeure inchangé. En effet, un accord collectif de travail reste indispensable pour recourir au forfait en jours. De même, le code du travail conserve la définition des salariés susceptibles de bénéficier d'un forfait en jours ainsi que l'énumération de dispositions devant obligatoirement être prévues dans l'accord collectif telles que la détermination des catégories de salariés concernés, la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi et les caractéristiques principales des conventions de forfait. En ce qui concerne l'exécution de la convention de forfait en jours, la durée annuelle de travail prévue dans la convention de forfait peut, comme dans la législation antérieure, être dépassée avec, pour le salarié, le bénéfice de contreparties nouvelles prévues par la loi du 20 août 2008. Le salarié qui a conclu une convention de forfait en jours sur l'année peut, s'il le souhaite et en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit, sous forme d'un avenant à la convention de forfait. Cette possibilité offerte au salarié en forfait jours de travailler au-delà de la durée convenue au forfait est désormais mieux encadrée, dans la mesure où le dépassement s'effectue dans la limite d'un nombre maximal de jours travaillés. Ce plafond est fixé conventionnellement, par

accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche. À défaut d'accord, il est de 235 jours. Par ailleurs, lorsque le salarié travaille en dépassement de son forfait, un avenant à la convention est conclu avec l'employeur pour déterminer le taux de la majoration applicable à ce temps de travail supplémentaire sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Outre les garanties en termes de durée maximale de travail et de rémunération majorée, la loi portant réforme du temps de travail a inscrit dans le code du travail l'obligation pour l'employeur d'organiser un entretien annuel individuel avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours. Cet entretien porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Geneviève Gaillard](#)

**Circonscription :** Deux-Sèvres (1<sup>re</sup> circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 29334

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** Travail, relations sociales, famille et solidarité

**Ministère attributaire :** Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 5 août 2008, page 6712

**Réponse publiée le :** 23 mars 2010, page 3475