



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

durée du travail

Question écrite n° 54775

Texte de la question

M. Patrick Roy attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur les règles relatives au forfait de jours pour les cadres. Il lui demande de bien vouloir lui indiquer la législation en vigueur depuis l'adoption de la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Texte de la réponse

La loi du 20 août 2008 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 des 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 : [M. Patrick Roy](#)

Circonscription : Nord (19^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 54775

Rubrique : Travail

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

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

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée le : 7 juillet 2009, page 6900

Réponse publiée le : 24 novembre 2009, page 11232